

ALEMMAT TOIMIHENKILÖNAISET
– UUSI, ERILLINEN SUKUPUOLISPESIFI
YHTEISKUNTALUOKKA?

Jorma Jokinen
Pro gradu tutkielma
Helsingin yliopisto
Valtiotieteellinen tiedekunta
Sosiologian laitos
Marraskuu 2000

Tiedekunta-Facultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Sosiologian laitos
Tekijä-Författare-Author Jokinen Jorma		
Työn nimi-Arbetets titel-Title Alemmat toimihenkilönaiset - uusi erillinen sukupuolispesifi yhteiskuntaluokka		
Oppiaine - Läroämne - Subject Sosiologia		
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu	Aika-Datum-Month and year 2000-11-15	Sivumäärä - Sidantal - Number of pages 164 (+3 liitettä)
<p>Tiivistelmä - Referat - Abstract</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata alempien toimihenkilönaisten asema luokkateorioiden valossa. Taustalla vaikuttavan yhteiskunnan rakennemuutoksen luonne on vielä epäselvä. Naiset on nähty tässä muutosprosessissa joskus uudenlaisena työväenluokkana joskus osana alempaa keskiluokkaa. Luokkateorioiden on väitetty olevan kyvyttömiä käsittelemään sukupuolta. Erilaisista luokkarakennemalleissa löytyy aina jokin luokka-asema, missä naisilla on yliedustus ilman, että tätä olisi huomioitu luokkatutkimuksissa. Niinpä työssä pohdiskellaan myös nais erityisyyden roolia luokka-aseman määräytymisessä.</p> <p>Työ perustuu Tilastokeskuksen vuoden 1990 "Työelämän laatu haastattelututkimuksen" 3483 palkansaajan vastauksiin. Työ on kvantitatiivinen ja peruserätyyteen on vertailu alempien toimihenkilönaisten ja muiden sosioekonomisten ryhmien välillä eri kriteereillä ja tarkoituksena on saada vähitellen kuva heidän luokka-asemastaan – luokka-asema ei ole mitattavissa. Työssä ei haluttu sitoutua mihinkään yksittäiseen ja kiistanalaiseenkin teoriakehikkoon. Käytettävät vertailukriteerit perustuvat yhdistelmään marxilaisuuteen ja weberiläisyyteen pohjautuvaa tutkimusta.</p> <p>Keskeistä alempien toimihenkilönaisten luokka-asemaa määriteltäessä ovat työprosessin autonomia ja työmarkkinaresurssit. Faktoriansalyysin ja faktoripistemäärien avulla luodaan kullekin sosioekonomiselle ryhmälle viisiulotteinen autonomiaprofiili. Tämän perusteella alempien toimihenkilönaisten päätöksentekomahdollisuudet niin omassa työprosessissa kuin työorganisaatiossakin ovat samantasoiset työntekijöiden kanssa. Toimihenkilöomaisuus puolestaan liittyy työn luonteeseen, mikä näkyy ammattien korkeana hoiva- ja palveluintensiteetiksi sekä henkisenä vaatavuutena. Työmarkkinaresurssien – tässä työssä koulutuksen – osalta alempien toimihenkilönaisten tilanne on mielenkiintoinen. Naisten yleinen koulutustason kohoaminen on pitkälle seurausta alempien toimihenkilönaisten koulutustason parantumisesta. Koulutustason kohoaminen ei ole lähentänyt sosioekonomisia ryhmiä toisiinsa vaan pikemminkin ryhmien eriytyminen tutkinnontason suhteen on korostunut.</p> <p>Alempien toimihenkilönaisten luokka-aseman osoittautuessa ristiriitaiseksi tarkastellaan jäsenyyttä heidän luokkatilanteensa työntekijöiden vai muiden toimihenkilöryhmien mukaisesti. Vaikka luokkatilanteen tarkastelussa korostuu heidän työnsä henkisyys ja tätä kautta toimihenkilöomaisuus, niin keskeisemmäksi osoittautuu heidän työntekijöiden kaltainen asemansa työvoimana, mikä erottaa heidät muista toimihenkilöryhmistä. Alempien toimihenkilönaisten ja työntekijöiden luokka-asemat ovatkin samanlaisia ja erot ovat lähinnä ammattien välisiä. Alempia toimihenkilönaisia voidaan kutsua toimihenkilötyöläisiksi.</p> <p>Työntekijöiden ja alempien toimihenkilönaisten asemien välillä ei ole nähtävissä kovin suurta vastakkainasettelua, mutta nais erityisyyden kokemisen voimakkuus vaikuttaa siihen, kuinka samankaltaiseksi tai erilaiseksi alemmat toimihenkilönaiset kokevat itsensä suhteessa työntekijöihin. Tämä vaatii luokkatietoisuuden ja luokkien yhteiskunnallisen merkityksen tutkimista, mikä on jatkotutkimuksen asia.</p> <p>Tutkimuksen keskeisimmät lähteet luokkatutkimuksen osalta ovat Kivisen (1987) "Parempien piirien ihmisiä-näkökulma uuteen keskiluokkaan", "Luokkaprojekti" (1984) sekä Alestalon (1986) "Structural Change, Classes and the State". Goldthorpen ja Marshallin (1992) artikkeli The Promising Future of Class Analysis: A Response to Recent Critiques. Naistutkimuksen osalta kannattaa mainita Julkusten naisten asemaa ja hyvinvointivaltiota käsittelevät kirjoitukset.</p>		
Avainsanat Nyckelord Keywords yhteiskuntaluokat, palkkatyö -naiset, luokka-asema -naiset, sosioekonominen asema, toimihenkilöt, naiset		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited /(täytetään kirjastossa)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		

Sisällys

Työssä käytetyt lyhenteet	i
1 Johdanto	1
2 Yhteiskunnan muutos ja luokkarakenne	3
2.1 Instituutiot luokkarakenteen muokkaajina	6
2.1.1 Valtio	7
2.1.2 Koulutusjärjestelmä	8
3 Luokkateorioiden peruskäsitteitä	11
3.1 Teorioiden yleinen luokittelu	11
3.2 Luokka-analyysin neljä tasoa	13
3.3 Ei sukupuoli tai luokkarakenne vaan molemmat yhdessä	15
3.4 Nainen - yksilönä vai perheen jäsenenä?	17
4 Luokka-aseman määrittäminen	19
4.1 Naisten asema sosioekonomisen aseman luokittelussa	20
4.1.1 Aika ennen sosioekonomisen aseman luokittelua	20
4.1.2 Sosioekonomisen aseman luokittelu	22
4.1.3 Puolesta ja vastaan – toimihenkilökategorian kritiikkiä	23
4.2 Luokkateoriat naistutkimuksessa	25
4.3 Luokka-aseman määrittely 1980-luvun suomalaisessa luokkatutkimuksessa	27
4.3.1 Luokkaprojekti	27
4.3.2 Kivisen luokkatutkimus	29
4.3.3 Alestalainen luokkatutkimus	31
Teoriaperusta	31
Alempien toimihenkilönaisten asema	33
5 Luokkatilanne	38
5.1 Tulot	39
5.2 Työmarkkina-asema	40
5.3 Luokkaliikkuvuus	42
5.4 Työolot	43
6 Työn kysymyksenasettelu	45
6.1 Tutkimusongelman tarkentaminen	46
7 Aineisto, muuttajat ja menetelmät	48
7.1 Käytetty aineisto	48
7.2 Aineistossa tehtyjä muuttajamuunnoksia	49
7.2.1 Ammattiin liittyvät muuttajat	49
7.2.2 Koulutukseen liittyvät muuttajat	53
7.3 Menetelmät	57
7.3.1 Varianssianalyysi	58
7.3.2 Faktorianalyysi	60
8 Alempien toimihenkilönaisten luokka-aseman määrittäminen	62
8.1 Ammattirakenne	62
8.1.1 Naisten tulo palkkatyön piiriin	62
Rakennemuutos ja sosioekonominen asema	66
8.1.2 Ammattirakenne vuonna 1990	69
Ammattirakenteen segregoitumisen aste	69
Alempien toimihenkilöiden ammatit	71
8.2 Luokka-aseman operationalisointi	74
8.2.1 Autonomia	75

Autonomian ulottuvuudet	75
Autonomiaprofiili	79
8.2.2 Hoivavertailus	84
8.3 Koulutus luokka-aseman indikaattorina	92
8.3.1 Tutkintojen taso ikäryhmittäin	93
8.3.2 Tutkintojen taso ja laatu ammattirakenteessa	100
8.3.3 Työpaikkakoulutus	109
9 Alempien toimihenkilöiden luokkatilanne	111
9.1 Palkkamuoto ja palkkataso luokkatilanteen heijastumana	112
9.1.1 Palkkamuoto	113
9.1.2 Palkkatason tunnuslukuja	115
9.1.3 Koettu palkkataso	122
9.2 Työmarkkina-asema	125
9.2.1 Työnantajasektori	125
9.2.2 Työvoimaan kohdentuvat joustot	127
Työn jatkuvuus	131
Työttömyys	133
Työuralla eteneminen	134
9.3 Luokkien välinen liikkuvuus	137
9.4 Työolosuhteet	139
10 Toimihenkilöitä vai työntekijöitä	143
Lähteet	161
Liite 1 Työelämän laatu 90 kysymyslomake	
Liite 2 Työssä käytetty alempien toimihenkilöiden ammattiluokitus	
Liite 3 Tilastollisia testejä ja taulukoita	

Kuviot

Kuvio 1. Allardtin sovellus Ossowskin luokkateorioiden luokituksesta	11
Kuvio 2. Luokkatutkimuksen kehät	13
Kuvio 3. Kaavio sosioekonomisen aseman luokittelusta	22
Kuvio 4. Palkansaajat ja työllinen työvoima sukupuolen mukaan vuosina 1970–1996	65
Kuvio 5. Sosioekonomisen aseman luokituskategorioiden suhteelliset osuudet tutkimusaineistossa.	67
Kuvio 6. Tutkimusaineistosta laskettu ammattiryhmittäinen ikäjakauma	68
Kuvio 7. Autonomiaprofiili eri sosioekonomisissa ryhmissä sukupuolen mukaan	80
Kuvio 8. Hoiva- ja palveluintensiivisyyden vaihtelu ammattiryhmittäin	87
Kuvio 9. Työn hoiva- ja palveluluonteen ammattiryhmittäinen arvostus	91
Kuvio 10. Tutkinnontason sovitettu keskiarvo neljässä ikäryhmässä	94
Kuvio 11. Palkansaajien suorittamien tutkintojen tason sovitettu keskiarvo ammatin naisten osuuden vaihdella eri sosioekonomisissa asemissa	103
Kuvio 12. Tutkinnontason keskiarvo eri ammattiryhmissä	104
Kuvio 13. Suoritetujen tutkintojen tason keskiarvo tutkinnonaloittain eri ikäryhmissä	107
Kuvio 14. Tutkinnonalojen jakautuminen ikäryhmissä	108
Kuvio 15. Sosioekonomisten ryhmien osuudet palkansaajista verrattuina osuuteen kokonaispalkkasummasta.	116
Kuvio 16. Palkkatason mediaani ja hajonta sosioekonomisissa ryhmissä.	117
Kuvio 17. Naisten ja miesten kuukausiansioiden keskiarvot ammatissa toimivien naisten osuuden mukaan. Osa-aikatyöntekijät on poistettu mallista	119
Kuvio 18. Ammattiryhmien kuukausitulojen keskiarvojen vertailu	121
Kuvio 19. Miesten ja naisten käsitys omasta palkkatasostaan eri sosioekonomisissa ryhmissä. Kolme vasemmanpuoleista pylvästä edustavat miehiä ja kolme oikeanpuoleista naisia	123
Kuvio 20. Palkkatyytymättömyys ammattiryhmittäin	124
Kuvio 21. Työsuhteen tyypin %-jakauma ammattiryhmittäin	129
Kuvio 22. Epätyypillisten työsuhteiden lukumäärä eri ammattiryhmissä	130
Kuvio 23. Faktoripistemäärien keskiarvot kolmen rasisutustekijän faktoriavaruudessa	141

Taulukot

Taulukko 1. Luokat ja niiden keskeiset erottelukriteerit suomalaisessa yhteiskunnassa	35
Taulukko 2. Yhdistetyt ammattiryhmät ja niiden tunnuksat	50
Taulukko 3. Sukupuolijakauma tutkimusaineistossa segregoitumisasteeltaan erilaisissa ammattiryhmissä.	52
Taulukko 4. Tutkinnontasoluokituksen muodostamisperiaate	54
Taulukko 5. Tilastokeskuksen käyttämä koulutuslaluokitus yksinumerotasolla	56
Taulukko 6. Ammatin sukupuolenmukaisen segregoitumisasteen %-jakaumat sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan.	70
Taulukko 7. Alempien toimihenkilömiesten ja -naisten yleisimmät ammattinimikkeet	71
Taulukko 8. Alemmat toimihenkilöt ammattiryhmittäin sukupuolen mukaan	72
Taulukko 9. Autonomian ulottuvuuksia kuvaava varimax-rotatoitu faktorimatriisi, josta nähdään faktorianalyysissä mukana olleiden kysymysten saamat faktorilataukset	77
Taulukko 10. Hoiva- ja palveluintensivisyys -summamuuttuja	85
Taulukko 11. Hoiva- ja palveluintensivisyys sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan	86
Taulukko 12. Asennoitumista hoiva- ja palvelutehtäviin kuvaavan summamuuttujan osiot	88
Taulukko 13. Hoiva- ja palvelutehtävien arvostus sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan	89
Taulukko 14. Suoritetun tutkinnon tason jakautuminen sukupuolen ja ikäryhmän mukaan. Ylioppilastutkinto on erotettu ylemmän keskiasteen tutkinnoista omaksi ryhmäkseen	95
Taulukko 15. Suoritetun tutkinnon tason jakauma ikäryhmittäin eri sosioekonomisissa asemissa sukupuolen mukaan.	98
Taulukko 16. Tutkinnonala sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan	101
Taulukko 17. Koulutusmahdollisuudet työpaikkatasolla sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan	109
Taulukko 18. Palkkamuoto sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan	114
Taulukko 19. Palkkataso (mk/kk) sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan	118
Taulukko 20. Työntajasektori sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan	126
Taulukko 21. Joustot sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan	128
Taulukko 22. Työhistorian ammattien lukumäärä sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan	132
Taulukko 23. Työttömyyskokemukset sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan.	133

Työssä käytetyt lyhenteet

Alth	alemmat toimihenkilöt
Ylth	ylemmät toimihenkilöt
Työnt	työntekijät

1 Johdanto

Luokkatutkimus on nykyisin lähes olematonta eikä sen alalla ole viime aikoina tullut esiin mitään todellista uutuutta. Keskustelua käydään pikemminkin luokkien olemassaolosta kuin siitä, millainen yhteiskunnan luokkarakenne on. Luokkatutkimuksen tämänhetkisestä epämuodikkuudesta huolimatta on syytä muistaa, että vielä vuonna 1985 luokan käsite nähtiin välttämättömäksi tai hyvin hankalasti korvattavaksi selitettäessä yhteiskunnassa vallitsevaa sosiaalista eriarvoisuutta ja sen ylisukupolvista pysyvyyttä (Alestalo 1985, 19).

Luokan käsitettä on käytetty yhteiskunnan makrorakenteiden tutkimuksessa ja kuvaamisessa. Käsitteenä se on kuitenkin osoittautunut vaikeasti määriteltäväksi, eikä yleisesti hyväksyttyä yksiselitteistä luokan määritelmää ole olemassa. Pakulskin mukaan käsitettä onkin käytetty joustavasti selittämään ja jäsentämään laajaa yhteiskunnallisten ilmiöiden kirjoa – melkein mitä tahansa. Joustavuuden seurauksena käsitteen käyttäjät eivät ole keskinäisissä keskusteluissaan välttämättä ymmärtäneet, mistä toinen osapuoli on puhunut (Pakulski 1993, 280). Määrittelyiden ristiriitaisuuksista huolimatta vallitsee jonkinlainen yksimielisyys siitä, mitä luokalla tarkoitetaan (Breen & Rottman, 1995, 456). Esimerkkinä yleisen tason määritelmästä on Allardtin (1985, 105) esitys, jossa luokka ymmärretään sellaiseksi ihmisten yhteenliittymäksi, jonka perustana ovat jäsenistön samantapaiset tehtävät sekä pyrkimys saavuttaa enemmän palkintoja tai puolustaa saavutettuja etuja. Erityisen tärkeässä asemassa luokka-asemaa määritettäessä on ammatti, joka kuvaa ihmisten yhtymäkohtaa tuotantoon, markkinoihin ja yleensä niihin instituutioihin, joissa eriarvoisuus syntyy. Ammatin käyttöä luokkatutkimuksessa edesauttaa myös sitä koskevien tietojen helppo saatavuus. (Allardt 1985, 137.)

Vaikka ammatti- ja luokkarakenne ovat läheisessä suhteessa toisiinsa, ei niitä voida pitää toistensa synonyymeinä. Ammattirakenteessa heijastuvat myös muut yhteiskunnan rakennetekijät kuten sukupuoli, ikä ja rotu. (Crompton 1992.) Tässä työssä ollaan kiinnostuneita erityisesti sukupuolen ja luokkarakenteen yhteenkietoutumisesta. Perinteisessä luokkatutkimuksessa sukupuolella – vain yhtenä yksilön ominaisuutena – ei ole ollut mitään roolia. Kuitenkin ammatit ja niihin liitetyt ominaisuudet määräytyvät myös

niissä toimivien ihmisten ominaispiirteiden perusteella. Esimerkiksi sairaanhoitajan ja sihteerin työt ovat leimautuneet naisten ammateiksi. (Crompton 1995, 91–92.) Sukupuoli vaikuttaa siten myös luokkateorioihin perustuvissa luokkarakenteissa, koska jotkut luokka-asetat ovat todennäköisempiä naisille kuin miehille. Luokka- ja sukupuolijako menevät näin osittain limittäin. Thernbornin (1981) mukaan kumpikin tekijä olisi huomioitava tutkimuksessa. Teoria ilman yhteiskunnallisen sukupuolen kategoriaa kohtaa vaikeuksia (Julku-nen 1988). Kuitenkin sukupuolen huomioiminen monimutkaistaa luokkajakoa (Allardt 1985, 141).

Tutkimuksessa tarkoituksena on kuvata alempien toimihenkilönaisten asema luokkateorioiden valossa. Taustalla vaikuttavan yhteiskunnan rakennemuutoksen luonne on vielä epäselvä. Naiset on nähty tässä muutosprosessissa joskus uudenlaisena työväen-luokkana joskus osana alempaa keskiluokkaa. Luokkateorioiden on väitetty olevan kyvyttömiä käsittelemään sukupuolta. Erilaisista luokkarakennemalleissa löytyy aina jokin luokka-asema, missä naisilla on ylliedustus ilman, että tätä olisi huomioitu luokka-tutkimuksissa. Niinpä työssä pohdiskellaan myös naisierityisyyden roolia luokka-aseman määräytymisessä.

2 Yhteiskunnan muutos ja luokkarakenne

Tämänhetkisessä luokkateoreettisessa keskustelussa, silloin harvoin kun sitä käydään, kiistellään siitä, onko luokkia ylipäänsä olemassa (esim. Hindness 1987, Pahl 1989; Sørensen 1991; Clark & Lipset, 1991; Goldthorpen ja Marshall 1992. Hout, Brooks ja Manza 1993; Pakulski 1993; Clark, Lipset ja Rempel 1993). Syytä on haettu yhteiskunnan tuotantorakenteen muutoksesta, jonka seurauksena luokkateorioiden katsotaan menettäneen selitysvoimaansa. Luokkayhteiskunnan käsite ei olekaan kovin relevantti, jos Paakkolanvaaran esittelemä Masudan utopinen näkemys toteutuu. Siinä yhteiskunta muuttuu informaatioyhteiskunnaksi, mikä samalla merkitsee siirtymistä voittoa tavoittelevasta talousjärjestelmästä synergeettiseen, yhteisvaikutteiseen talousjärjestelmään. Korkein hyvinvointi saavutetaan massakulutuksen sijaan tiedon luomisen ja itsensä toteuttamisen kautta. (Paakkolanvaara 1988, 10.) Niin Korteisella kuin Paakkolanvaarallakin on hieman raadollisempi näkemys tulevaisuudesta. Paakkolanvaara toteaa, ettei informaatioyhteiskunta ole missään poistanut massatuotantoa ja kulutusta. Myöskin taloudellinen kasvu ja voitontavoittelu on kiihdytetty äärimmilleen. (Paakkolanvaara 1988, 10.) Tulevaisuuden luokaton yhteiskunta voi ehkä syntyä, mutta se syntyy markkinahenkisen yrityskulttuurin sulauttaessa ja rapauttaessa teollisen yhteiskunnan aikana syntyneet vastakulttuurit (Kortteinen 1990, 206–207).

Tietotekniikkaan tehdyt investoinnit 1980-luvulla ja koventunut kilpailu vaativat investointien voimakasta hyödyntämistä (Kortteinen 1990, 200). Korteisen mukaan tämä muutos on näkynyt suorittavissa työtehtävissä – niin tehdastyössä kuin toimistotyössä – työskentelevien henkilöiden lukumäärän kasvun pysähtymisenä ja suoranaisena pienenemisenä, vaikka suorittavissa työtehtävissä työskentelevät säilyvät pitkään palkansaajien enemmistönä. Kuitenkin keskeistä tässä muutoksessa on, miten suorittavat työtehtävät ovat muuttuneet ja mitä mieltä palkansaajat ovat tästä muutoksesta. (Kortteinen 1990, 206). Esping-Andersen (1993c, 228) on tutkinut jälkiteollisen yhteiskunnan luokkarakennemallia ja hän näkee siinä mahdollisuuden uudenlaisen työväenluokan syntymiselle, missä naisilla on tärkeä rooli. Keskeisessä asemassa ovat tällöin erilaiset

palvelualat: tuotannon, sosiaalialan ja kulutuksen oheispalvelut. Perinteisen massa-tuotantoon perustuvan kulutussektorin yhteiskunnallinen merkitys vastaavasti vähentyy (Esping-Andersen 1993a). Kun Kortteinen 1990 kirjoitti luokkaerojen rapautumisen mahdollisuudesta, niin vuonna 1992 tutkimuksessaan "Kunnian kentät" hän toteaa, ettei integroituneen yrityskulttuurin ja yksilöityneen palkansaajakulttuurin yhdistämisen ongelmana ole yksilöityminen sinänsä, vaan integroituneen yrityskulttuurin lisääntynyt luokka- ja säätyperusteinen jäsentyminen. Tämä kärjistää työpaikan toimihenkilöiden ja työntekijöiden välisiä ristiriitoja. (Kortteinen 1992, 316.) Ylipäänsä puheet uudenlaisesta integroituneesta yrityskulttuurista voivat olla liioiteltuja. Kevätsalo toteaa väitöskirjassaan, että perinteinen sata vuotta sitten kehitetty taylorismi, tieteellinen liikkeenjohto, voi edelleenkin hyvin. Taylorismissa keskeistä on töiden osittaminen ja niiden tarkka valvominen. (Kevätsalo 1999, 135; Aaltonen 1999.)

Esping-Andersen korostaa perheen, työelämän ja yhteiskunnan välisen yhteyden tärkeyttä. Fordilainen teollinen yhteiskunta oli rakentunut perhemallille, jossa oli mieselättäjä naisen omistautuessa perheestä huolehtimiseen. Jälkiteollisessa yhteiskunnassa sosiaalinen uusintaminen siirtyy pois perheeltä yhteiskunnan tehtäväksi. (Esping-Andersen 1993a, 2; Esping-Andersen 1993b, 17.) Anttalainen (1986, 5) on todennut työelämän ulkopuolella olevan väestön osuuden kasvaneen koulutus- ja eläkejärjestelmien lyhennettyä niin päivittäistä, viikoittaista kuin koko elinikäistä työaika. Uusilla palvelualoilla, tuotannossa, uusintamisessa ja vapaa-aikaan liittyvillä aloilla syntyi valtava työvoimakysyntä. (Esping-Andersen 1993b, 23–24.) Työmarkkinat jakautuivat sukupuolen perusteella kahtia perinteisen "fordilaisen" sektorin jäädessä miehille ja jälkiteollisen sektorin tullessa selkeästi naisvaltaiseksi. Tällöin naimisissa olevat naiset vapautuivat työmarkkinoille. (Esping-Andersen 1993b, 17.)

Esping-Andersen näkee jälkiteollisen ja perinteisen fordilaisen talussektorin¹ laadullisen eron heijastuvan myös luokkarakenteessa² ja luokka-asemaa määrittelevissä

¹Fordilaisen talussektorin tunnusmerkkejä on selkeä hierarkkinen systeemi, jossa on selkeät käskyvaltasuhteet. Lisäksi on nähtävissä yhteys palkkion ja tuottavuuden välillä, koska tuottavuus liittyy helposti mittaviin määriin.

²Esping-Andersenin (1993a, 24–25) esittämä jälkiteollisen sektorin ammattien hierarkkinen järjestelmä:

- a) professionaalit ja tutkijat
- b) teknikot ja semi-professionaalit (esim. opettajat, hoitajat, sosiaalityöntekijät jne.)
- c) ammattitaitoiset palvelutyöntekijät (kokit, kampaajat, poliisimiehet)
- d) ammattitaidottomat palvelutyöntekijät tai palvelutyön proletariaatti (siivoojat, tarjoilijat, portierit, baarimikot)

fordilainen ammattien hierarkia:

- a) johtajat ja omistajat
- b) toimisto-, hallinto- (ei johtotaso) ja myyntityöntekijät sitoutuneena periaatteessa kontrolliin, jakelun ja (jatkuu...)

tekijöissä. Hän korostaa erityisesti sukupuolen merkitystä naisten muodostaessa uudenlaisen jälkiteollisen työväenluokan heidän miehittäessään vähän ammattitaitoa vaativat uudet palvelualat. Perinteinen työväenluokka muodostuu ammattitaitoisista tai ammattitaidottomista selkeästi ruumiillista työtä tekevistä. (Esping-Andersen 1993b, 13–14.) Kinnunen epäilee, ettei työn jakaminen henkiseen ja ruumiilliseen toimi toimihenkilötyön ja työntekijätyön välillä (Kinnunen 1989, 55). Fordilaisen taloussektorin ja jälkiteollisen palvelusektorin laadullisen eron takia palvelualojen ammattitaitoisia tai ammattitaidottomia työntekijöitä on vaikea sijoittaa perinteiseen työväenluokkaan (Esping-Andersen 1993b, 13–14). Työväenluokkaisuutta palvelusektorilla työskentelevillä edustaa heidän elämänmahdollisuuksiensa rajallisuus. Heidän asemansa on lopullinen, koska heiltä puuttuvat etenemismahdollisuudet työssään. Palkkataso on matala, minkä seurauksena tämän ryhmän elinolosuhteisiin liittyy³ myös köyhyys. (Esping-Andersen 1993b, 29; Esping-Andersen 1993c, 230.) Perinteisestä työväenluokasta heidät erottaa työn luonne. He työskentelevät organisaatioissa, jotka eivät hierarkialtaan ole kovin selväpiirteisiä ja joissa keskeistä on henkilökohtaisista suhteista muodostunut verkosto eikä niinkään ylhäältä alaspäin delegoidut tehtäväkokonaisuudet. (Esping-Andersen 1993b, 14; Sulkunen 1984.) Esping-Andersen puhuukin jälkiteollisen sektorin uudenlaisesta työväenluokasta.

Näkemyistä taloussektorin jakautumisesta jälkiteolliseen ja fordilaiseen on arvosteltu todellisuuden liiasta yksinkertaistamisesta. Osassa teollisuussektoria on nähtävissä jälkiteollisen organisaation piirteitä ja toisaalta palvelusektorilla vastaavasti fordilaisia piirteitä. (Kortteinen 1992, 312; Savage 1994.)⁴ Esping-Andersen myöntää itse, ettei uudenlaisen

²(...jatkuu)

hallinnon rutiinitehtäviin

c) ammattitaitoiset ruumiillisen työn tekijät, sisältäen myös alemman tason tekniset tehtävät

d) ammattitaidottomat ja näennäisesti ammattitaitoiset ruumiillisen työn tekijät, joihin sisältyy myös kuljetustyöntekijät ja myös muu ruumiillinen työ, joka liittyy teolliseen valmistukseen ja jakeluun, esim. pakkaajat, trukinkuljettajat, ahtaajat jne.

³Ylipäänsä palvelusektorin palkkatason määräytyminen on hankalaa, mikä on seurausta työn tuottavuuden vaikeasta mitattavuudesta. (Esping-Andersen 1993b ja Sulkunen 1984) Tämän seurauksena palvelualoille voi syntyä kustannusongelmia, joiden kuvaamisessa Esping-Andersen käyttää hyväksi Baumolin (1967) julkaisemassa artikkelissa esitettyä mallia syy-seuraussuhteista: Kun teollisuuden tuottavuus kohoa palkat voivat nousta ja näin kohottaa palveluiden kysyntää. Rinnan tämän kehityksen kanssa teollisuuden tuottavuuden kasvu vähentää työvoiman tarvetta, mikä omalta osaltaan vähentää palveluiden kysyntää markkinoilla. Palvelualojen ongelmana on, ettei tuottavuus kohoa niillä yhtä nopeasti kuin teollisuudessa, vaikka palkkataso pyrkii seuraamaan teollisuuden palkkatasoa, minkä seurauksena palveluiden tarjoajat hinnoittelevat itsensä ulos. Tätä kehitystä vahvistaa palveluihin luonteenomaisena piirteenä liittyvä korvattavuus: Kuluttajat voivat aina valita itsepalvelun. Tämän ongelman ratkaisuvaihtoehtoina on laajat matalapalkkatyömarkkinat tai väestön korkea veronmaksun sietokyky. (Baumol 1967 sit. Esping-Andersen 1993b, 10.)

⁴Tämän vuoksi erityisesti keskiluokkaa käsittelevässä osassa tullaan myöhemmin käsittelemään Kivisen ja Alestalon esittämiä malleja, jotka huomioivat paremmin luokkarakenteeseen vaikuttavat eri ammattiryhmien taustalla olevat erilaiset prosessit.

työväenluokan syntymistä ole vielä empiirisen aineiston perusteella todistettavissa, koska liikkuvuus tähän luokkaan kuuluvista ammattiryhmissä on yksinkertaisesti liian voimakasta. Kuitenkin hän näkee, että tiettyjen edellytysten vallitessa ammattitaidottomat naiset voivat tulevaisuudessa olla keskeisessä asemassa puhuttaessa uudesta työväenluokasta, josta heille voi tulla pääteasema. Vaikka ammattitaidottomien palvelutyöntekijöiden suhteellinen osuus kasvaa, jäävät he työnsä luonteen seurauksena⁵ luokkana pienemmäksi ja heterogeenisemmäksi kuin perinteinen ruumiillista työtä tekevä proletariaatti tehtaissa. (Esping-Andersen 1993c, 230–235.)

2.1 Instituutiot luokkarakenteen muokkaajina

Tutkimuksen kannalta on ongelmallista, ettei ole olemassa yhtä ainoata kaikkialla soveltuvaa luokkarakennemallia. Breen ja Rottman (1995) toteavat Goldthorpen⁶ pitkäaikaisten kansainvälisten luokkarakennevertailujen perusteella, että samantapaiset ammatit voivat olla eri maissa eri luokissa. Esping-Andersenin (1993a) mukaan eri maiden väliset luokkarakenteiden erot eivät johdu pelkästään eroista teknologisessa kehityksessä ja eritahtisesta kansantuotteen kasvusta⁷, koska länsimaat muistuttavat näiden tekijöiden osalta liian paljon toisiaan. Hän⁸ korostaa teknisen ja taloudellisen kehityksen suodattuvan monenlaisten instituutioiden kautta. Moderni yhteiskunta luo erilaisia hyvinvointivaltiomalleja instituutioiden vaihdellessa valtioittain. (ks. Esping-Andersen 1993a; Goldthorpe; Julkunen 1993.) Yhteiskuntaluokkien muodostumista tutkittaessa olisikin huomioitava valtiollisten instituutioiden ja systemaattisen yhteiskuntapolitiikan osuus (ks. Allardt 1992, 7–8; Esping-Andersen 1993a). Esping-Andersenin (1993a) kiinnostus

⁵Palvelutyöntekijät ovat sijoittuneet hyvinkin heterogeenisiin ja samalla yksilöllisiin työympäristöihin kuten lastentarhoihin, sairaaloihin, takseihin, ravintoloihin jne. Tämäntyyppisissä työpaikoissa ei synny samaa työtä tekevien työläisten keskittymiä kuten esimerkiksi tehtaissa. (Esping-Andersen 1993c, 230.)

⁶Goldthorpe on kunnostautunut Euroopan valtioita käsittelevässä vertailevassa liikkuvuustutkimuksessa.

⁷Myöskään Marxiin, Weberiin ja Durkheimiin perustuvat luokkateoriat, joissa oletetaan luokkien tulevan näkyviin pelkästään vaihtosuhteiden kautta olkoon kysymyksessä markkinat tai asema tuotannossa, eivät välttämättä toimi jälkiteollisessa yhteiskunnassa (Esping-Andersen 1993a.)

⁸Väite perustuu tutkimukseen, jossa verrattiin Ruotsin, USA:n, Saksan, Ison-Britanian, Norjan ja Kanadan luokkarakenteita.

kohdistuu sellaisiin instituutioihin kuin yleinen koulutus, neuvottelukoneistot ja yleensäkin hyvinvointivaltio kokonaisuudessaan.

2.1.1 Valtio

Perinteisessä luokkatutkimuksessa valtio on nähty jonkinlaisena vieraana oliona – selkeästi erillään markkinoista, teollisuuden hierarkioista ja kotitalouksista. Sittemmin naistutkimus on nostanut esiin valtion aseman hoivan organisoimisessa nyky-yhteiskunnassa. Kysymys on pohjimmiltaan vallitsevasta yhteiskuntapolitiikasta, erilaisista hyvinvointivaltio-, sosiaalipolitiikka- ja sukupuolimalleista. Esping-Andersen puhuu kolmesta erityyppisestä regiimistä. Saksalaistyyppinen konservatiivinen regiimi ei synnytä kovin laajaa pienipalkkaisten ammattien sektoria, vaan siinä syntyy hyvin suuri työelämän ulkopuolella olevien joukko. Järjestelmä rakentuu mieselättäjyyden varaan vastuun hoivatyöstä ollessa perheellä itsellään, lähinnä naisilla. Liberaalissa regiimissä sosiaaliturva ja hyvinvointipalvelut organisoituvat markkinoilla. Julkisella sektorilla ei ole yleistä vastuuta hyvinvointipalveluiden järjestämisestä, vaan sille kuuluu ainoastaan tarveharkintainen köyhyyspolitiikka. Samalla se merkitsee matalapalkkaisten työmarkkinoiden laajentumista. (Esping-Andersen 1993c; Julkunen 1992, 30–32.)

Meille tutuinta Pohjoismaissa vallitsevaa hyvinvointivaltiomallia kutsutaan sosiaalidemokraattiseksi regiimiksi (ks. esim. Julkunen 1992, 35). Siinä valtiolla on kaksinainen rooli (Henrikson 1992, 85). Julkunen mukaan valtion voidaan sanoa tunkeutuneen perheeseen sen ottaessa huolehtiakseen reproduktion tehtävistä ammatillistaen naisten hoito- ja huolenpitotyön. Naisten kohdalla ansiotyö ei ole enää edes valinta, vaan siitä on tullut välttämättömyys, koska palkkaerojen supistuminen ja ylipäänsä "kallis yhteiskunta" ovat tehneet miehet kykenemättömäksi yksin elättämään perheitään. (Julkunen 1993, 341.) Tällöin raha- ja tavarasuhteet tulevat mukaan yhteisöihin ja perheisiin kapitalististen markkinoiden välityksellä (Nätkin 1986b, 40). Henriksonin mukaan yhteiskunnallisessa kehityksessä perhepatriarkaatin tilalle on tullut naista alistava valtionpatriarkaatti (Henrikson 1992, 85). Samalla valtio on keskeisessä asemassa naisten pyrkiessä itsenäistymään ja saamaan julkisen kansalaisen oikeudet perheriippuvuuden

sijaan (Nätkin 1986b, 41). Naiset ovat päässeet käyttämään valtiollista hallintavaltaa, mikä korostaa naistoimijoiden roolia palvelujärjestelmien ja ammatillisten asemien rakentajina samalla kohentaen ylipäänsä naisten asemaa yhteiskunnassa (Henrikson 1992, 89).

Laajasta julkisesta sektorista on tullut naisten työllisyysmallin peruspilari ja naisten palkkatyön lukko (Julkunen 1992, 43). Hyvinvointivaltion palvelusektori mahdollistaa naisille oman uran luomisen (Esping-Andersen 1993c.) Laaja julkinen sektori synnyttää kuitenkin konfliktialttiutta, mikä on näkynyt Suomessakin naisvaltaisten alojen lakkoina. Nämä konfliktit voidaan nähdä myös sukupuolten välisinä konflikteina. (Ks. esim. Julkunen 1992; Julkunen 1994.) Erityisenä riskinä Esping-Andersen näkee julkisen palvelusektorin kasvun pysähtymisen, jolloin naisten työmarkkinat supistuvat ja uraliikkuvuus pysähtyy (ks. Esping-Andersen 1993c).

2.1.2 Koulutusjärjestelmä

Koulutusjärjestelmä on nyky-yhteiskunnan yksi keskeisimpiä instituutioita ja sitä voidaan tarkastella monesta näkökulmasta. Koulutuksen on voitu nähdä lisäävän kansallista varallisuutta, koska sen avulla saadaan hyödynnettyä väestön työvoimavarat maksimaalisesti (Kivinen & Rinne 1995, 90, 95). Erityisen tärkeää tämä on pienelle kansantaloudelle (ks. esim. Rothenberg 1998). Esping-Andersen korostaa koulutusjärjestelmän merkitystä tulevaisuuden luokkarakenteen muotoutumisessa. Koulutuksen avulla voidaan ehkä estää jälkiteollisen yhteiskunnan luokkarakenteeseen liittyvä polarisoitumiskehitys, epätasa-arvon kasaantuminen. (Esping-Andersen 1993c.) Pohjoismaisessa hyvinvointivaltiossa – julkisen sektorin ollessa palvelujen suurimpia tuottajia – koulutusinstituutiolla on tärkeä rooli työvoiman tarjonnan ja kysynnän säätelyssä (Henrikson 1992, 86). Yksilötasolla koulutus on yhä tärkeämpi kilpailuväline työmarkkinoilla.

Luokkatutkimuksen kannalta mielenkiintoista on koulutuksen merkitys suodattimena: se valikoi ihmisiä yhteiskunnan eri tehtäviin (Silvennoinen ym. 1989; Kivinen & Rinne 1995; Silvennoinen & Laiho 1992). Kivinen ja Rinne kuvaavat tätä prosessia askelmien sarjana Müllerin ja Karlen kehittämän mallin mukaisesti. Kultakin askelmalta jatkaa aina pienempi ryhmä seuraavalle askelmalle. (Kivinen ja Rinne 1995, 91) Koulutukseen vali-

koitumiseen liittyy helposti eriarvoistavia tekijöitä. Suomessa koulutuspolitiikan tavoitteena on ollut rakentaa oikeudenmukainen, vähäisessä määrin valikoiva ja koulutusmahdollisuuksiltaan tasa-arvoa suosiva koulutusjärjestelmä (ks. Esping-Andersen 1993b, 20). Kivisen ja Rinteen mukaan tavoite on aidosti meritokraattinen yhteiskunta, jossa kyvykkyys ja yritteliäisyys pikemminkin kuin syntyperästä juontuvat etuoikeudet määräävät elämänuran. Opillisten ansioiden tulisi olla helposti saatavilla ja koulutusta pitäisi olla tarjolla siinä määrin ja niin edullisesti, ettei oppilaiden taustalla aineellisessa mielessä ole merkitystä (Kivinen & Rinne 1995, 90). Koulutuspolitiikalla on pyritty vaikuttamaan esimerkiksi naisten ja miesten koulutuseroihin, eliminoimaan perhetaustan vaikutus koulunkäyntimahdollisuuksiin ja poistamaan koulutuksessa olevat alueelliset erot (Pöntinen 1989).

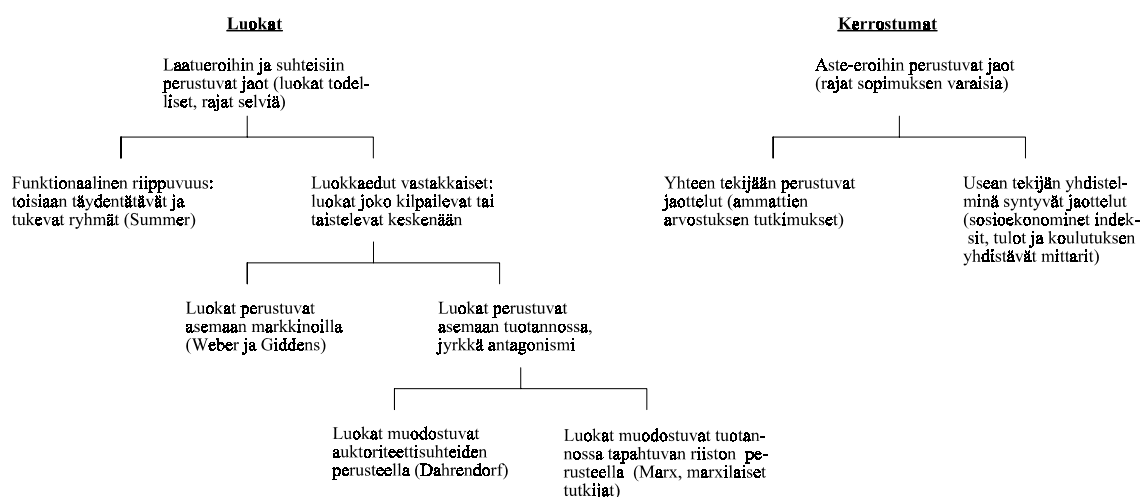
Koulutuspoliittisin keinoin ei ole mahdollista poistaa muualle yhteiskuntaan - kuten talouden ja kulttuurin syvärakenteisiin - ankkuroitunutta eriarvoisuutta (Kivinen & Rinne 1995; Pöntinen 1990). Koulutusjärjestelmä tulee aina säilyttämään ja uusintamaan vallitsevaa luokka- ja sukupuolirakennetta (Henrikson 1992; Kivinen & Rinne 1995; Esping-Andersen 1993b, 20). Koulutuksen vaikutus on erilainen eri luokissa. Jälkiteollisessa yhteiskunnassa koulutuksesta on tullut uusi ihmisten luokka-asemaa määrittävä tekijä. Ne, joiden koulutukselliset ansiot ovat vähäiset, syrjäytyvät kilpailussa ja näin myös heidän luokkaliikkuvuutensa ylöspäin estyy (ks. Esping-Andersen 1993b, 20). Esping-Andersen (1993b, 21) näkee juuri koulutuksen puutteen voivan synnyttää uudenlaisen naisvaltaisen työväenluokan jälkiteollisessa yhteiskunnassa. Sulkunen korostaa koulutuksen merkitystä uuden keskiluokan ytimelle. Tälle ryhmälle on ominaista korkea koulutus. Siihen perustuu heidän ammattitaitonsa, jonka varassa on heidän taloudellinen menestyksensä ja sosiaalinen asemansa. Heidän urallaan, mikä muodostuu keskinäisestä kilpailusta, menestyksestä, vallasta ja asemasta, koulutus muodostaa yhden vaiheen. (Sulkunen 1984.) Koulutusansiot on nähty yksilön omina ansioina, jotka antavat valtakirjan tiettyyn etuoikeutettuun asemaan. Kuitenkin koulutus on myös osa luokkien välistä valtataistelua, jossa pyritään erottautumaan-sulkemaan muut luokat ulkopuolelle-tavoitteena erilaisten etuoikeuksien hankkiminen ja ylläpitäminen suhteessa muihin ryhmiin. Määrätyn koulutusväylän läpikäyminen on yksi luokan jäseneltä vaadittu ominaisuus. (Parkin 1974; ks. tuonnempana s. 24.) Pöntinen näkee nykyiseen koulutusjärjestelmään sisältyvän riskin yhteiskunna-

llisten jännitteiden lisääntymisestä. Tämän edellytyksenä on kuitenkin se, että työn ulkopuolinen elämä jäsentyy enemmän koulutuksen kuin luokka-aseman perusteella, tilanteessa, jossa yhteiskunnassa vallitsevat luokkapiirteet eivät sovellu koulutuksessa omaksuttuihin elämäntapoihin (Pöntinen 1990, 610–611).

3 Luokkateorioiden peruskäsitteitä

3.1 Teorioiden yleinen luokittelu

Luokkateorioihin sisältyy hyvin erilaisia näkökulmia markkinoihin ja tuotantoon. Allardt käyttää luokkateorioiden tyypittelyyn Ossowskin luokittelua (Kuvio 1). Siinä teorit jaotellaan sen mukaan, ovatko yhteiskuntaluokat todellisia laadullisesti toisistaan eroavia ryhmiä, joilla on selvät rajat, vai perustuvatko yhteiskuntaluokat aste-eroihin luokkien jäsenten saadessa eri arvoja samoilla muuttujilla. (Allardt 1985, 106.)



Kuvio 1. Allardt'n sovellus Ossowskin luokkateorioiden luokituksesta. (Allardt 1985, 108)

Kun luokan käsite perustetaan aste-eroihin, edellyttää luokan olemassaolo sen jäsenten tunnistavan erojen olemassaolon ja toimivan sen mukaisesti. Tämä ei välttämättä tarkoita, että he käyttäisivät suoraan yhteiskuntaluokan käsitettä, vaan että ylipäänsä on olemassa yhteisiä käsitteitä ja käsityksiä, jotka viittaavat näihin aste-eroihin. Esimerkkinä näistä ovat eri tehtävistä annettavat erilaiset palkkiot, mikä puolestaan heijastuu ihmisiin kohdistuvana erilaisena arvonantona. Tällöin puhutaan yksilön sosiaalisesta asemasta tai statuksesta. (Allardt 1985, 106.) Edgel laskee ammattiin perustuvat valtiolliset tilastoluokitukset tähän tyyppiin kuuluvaksi, koska tällaiset luokitukset perustuvat teknisiin tuotantosuhteisiin, työtehtäviin liittyviin taitoihin ja/tai statukseen. Tässä yhteydessä erotellaan yleisesti henkisen ja ruumiillisen työn tekijät, työnsosiologiassa puhutaan sini- ja valko-

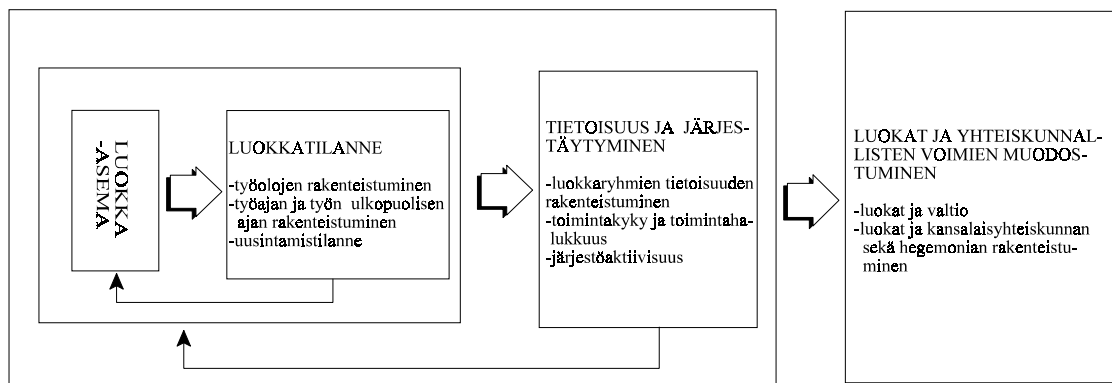
kaulustyöntekijöistä. Kerrostumatutkimuksessa tätä luokittelua edustaa jako keski- ja työväenluokkaan. (Edgel 1993, 43.)

Luokkien erottuminen toisistaan voi olla myös laadullista, jolloin niiden välillä voidaan nähdä selvät rajat (Edgel 1993, 44; ks Ossowski 1963). Perinteisesti tämäntyyppiä luokkia on kutsuttu varsinaisiksi sosiaalisiksi luokiksi (Edgel 1993, 44; ks Ossowski 1963). Tällöin luokan määrittämiseksi ei riitä pelkästään yksittäisten ominaisuuksien mittaaminen, esimerkiksi epätasa-arvon tutkiminen, vaan olisi selvitettävä, kuinka tuotantorakenteiden sosiaaliset suhteet rakenteistuvat. (Crompton & Mann 1986.) Walbyn mukaan luokat ovat olemassa ainoastaan suhteessa toisiinsa. Tällainen suhde voidaan nähdä kahdella eri tavalla. Ensimmäkin olemassaolo voidaan perustaa luokkien väliselle ristiriidalle. Tällöin luokat pyrkivät hyötymään toistensa kustannuksella (esim. Walby 1986). Etuoikeudet ovat seurausta hyväosaisten kyvystä käyttää valtaa ja pakkoa. Luokkien välisestä ristiriidasta lähtevässä tutkimuksessa tarkastellaan luokkasuhteiden polarisoitumista ja luokkien väliseen liikkuvuuteen liittyviä esteitä. (Edgel 1993, 45.) Luokkien välinen ristiriita nähdään yhteiskuntaa eteenpäin vievänä voimana (Crompton & Mann 1986). Vaihtoehtoisesti luokkien olemassaolo voidaan perustella niiden toisiaan täydentävillä ominaisuuksilla (Allardt 1984, 108). Näkemys perustuu ajatukseen yhteiskunnassa vallitsevasta työnjaosta, jossa luokkaerojen olemassaoloa voidaan pitää jopa välttämättömänä ja hyödyllisenä yhteiskunnan toiminnalle (mts. 105). Yhteiskunnan koossapitävänä voimana nähdään yhteisistä arvoista vallitseva konsensus (Crompton & Mann 1986). Edgel huomauttaa, ettei nyky-yhteiskunnassa luokkien välillä vallitse täydellistä harmoniaa eikä myöskään täydellistä ristiriitaa. Luokkarakenteessa heijastuvat yhtä aikaa sekä yhteiskunnassa vallitsevat yhteiset arvot että luokkien väliset ristiriidat. Luokkatutkimuksessa tehtävä valinta näiden kahden näkökulman välillä perustuu tutkimuksen tavoitteisiin. (Edgel 1993, 47.)

3.2 Luokka-analyysin neljä tasoa

Luokkatutkimuksen taustalla on oletus eriarvoisuudesta yhteiskunnassa, jossa palkinnot ja rasitukset jakaantuvat epätasaisesti. Tämän vuoksi luokkajaon peruskysymyksenä on kuka saa, mitä ja miksi. (Allardt & Littunen 1979, 87.) Tämä tutkimusasetelma näyttää hyvin yksinkertaiselta, mutta todellisuudessa luokkatutkimuksessa on erotettavissa monia tasoja. Vallitsevan luokkarakenteen seurauksena syntyvien asioiden tai ilmiöiden luokitteluun Breen ja Rothman käyttävät toiminnan tiedostamisen astetta.

- Ensimmäisen tason muodostavat luokkajaon näennäisesti tiedostamattomat seuraukset. Esimerkkeinä seurauksista ovat luokkien väliset kuolleisuus- ja sairastuvuuserot (ks. Valkonen ym. 1990) sekä yhteiskuntaluokkien maku- ja preferenssierot.
- Toisen tason muodostaa ihmisten näennäisesti tietoinen käyttäytyminen, jota ei voi kuitenkaan pitää tietoisena luokkatoimintana. Luokan jäsenet vain toimivat samalla tavalla ilman, että he jakaisivat mitään yhteistä tietoisuutta luokkaan kuulumisesta, mistä esimerkkeinä ovat koulutus- ja harrastusvalinnat.
- Kolmas ryhmä syntyy luokkatietoisien toiminnan tuloksena. Luokan jäsenet tiedostavat oman asemansa suhteessa muihin luokkiin. Perinteisesti tällaisena toimintana on pidetty äänestyskäyttäytymistä. (Breen ja Rothman 1995, 457.)



Kuvio 2. Luokkatutkimuksen kehät (Kivinen 1987, 18; Luokkaprojekti 1984, 37)

Breenin ja Rottmanin mukaan luokka-analyysin tulisi osoittaa todeksi yhteys luokka-asemaa määrittävien piirteiden ja luokka-aseman oletettujen seurausten välillä. Luokkateo-

rian olisi sitten kyettävä selittämään, kuinka tämä yhteys syntyy. (Breen & Rottman 1995, 458.) Kivinen (1987, 19) käyttää Luokkaprojektissa kehitettyä tutkimusasetelmaa. Siinä analyysi jakaantuu eri tasoihin. (Luokkaprojekti 1984, 37; Kuvio 2) Luokkatutkimuksen kulku voidaan kuvata Luokkaprojektin sanoin seuraavasti:

"Temaattisesti luokkarakennetutkimus kulkee luokkarakenteen ja luokka-asemien määrittämisestä luokka- ja uusintamistilanteen tarkasteluun. Keskeinen kysymys tällä tasolla on, rakenteistaako luokka-asema työtilanteen, työn ja työajan suhteena sekä reproduktio-tilanteena ilmenevää luokkatilannetta. Tämä on luokkatutkimuksen ensimmäinen kehä. Kysymys on samalla luokkateorian relevanssin tarkastelun ensimmäisestä askeleesta. Seuraava luokkatutkimuksen taso on tietoisuuden ja organisoitumisen tarkastelu. Luokka-aseman ja tietoisuuden ja organisoitumisen tarkastelussa analyysin edetessä tarvitaan lisävälityksiä. – – Siten tätä luokka-analyysin tasosiirtymää voidaan luonnehtia myös katkokseksi. Kyse ei ole luokka-asema- deterministisestä suhteesta, eikä ole riittävää tukeutua vain yhden tieteellisen muodostuman käsitteistöön. Kolmas luokkatutkimuksen taso on luokkien ja valtion suhteen sekä yhteiskunnallisten voimien ja hegemonisten voimien ja hegemonisten projektien muodostumisen tarkastelu edellisten vaiheiden pohjalta. Edeltäviin vaiheisiin nähden kyse on synteisien synteisistä, mutta tässäkin välissä on selkeä katkos. Kysymys on tasoista, jotka irtaantuvat kauimmaksi empiirisen luokkatutkimuksen ongelmista". (Kuvio 2; Luokkaprojekti 1984, 36.)

"Luokkaprojektissa" (1984,36) todetaan siis luokka-analyysin relevanssin tarkastelun vaativan kehämäistä etenemistä tasolta toiselle. Kivinen korostaakin luokkatutkimuksen olevan eräänlaista tutkimus- ja esitystavan kokeilua. "Luokkatutkimuksen yhteiskunnallista merkitystä ei voida ratkaista vain yhdellä tasolla, vaan erilliset tasot on kytkettävä yhteen ja on selvitettävä niiden välityksiä" (Kivinen 1987, 19). "Luokkaprojektissa" korostetaan, että tasosiirtymissä vaaditaan luokkatutkimuksen monimutkaistumista käsitteiden ja välitysten osalta. Eri tasoille onkin kehittynyt oma teoreettinen järjestelmänsä. Tietyn teorian sisältämät jaottelut ovat keskeisiä tietyllä tasolla, mutta eivät enää muilla tasoilla. "Luokkaprojektissa" puhutaan tasojen välisestä synteisistä. (Luokkaprojekti 1984, 36-38.)

"Luokkaprojekti" liitetään uusmarxilaiseen tutkimusperinteeseen. Kuitenkin jopa "Luokkaprojektissa" myönnetään, ettei luokkatutkimuksessa ole kyse pelkästään Marx-tulkinnasta (Luokkaprojekti 1984, 38). Tämän työn suhde luokkateorioihin voidaan ehkä kiteyttää Goldthorpen ja Marshallin (1992, 382) näkemykseen, jonka mukaan luokka-analyysi ei ole sidottu mihinkään määrättyyn teoriaan, vaan se tulisi nähdä pikemminkin tutkimusohjelmana, jonka kuluessa erilaisia, jopa kilpailevia teorioita saatetaan muotoilla siten, että niiden toimivuutta kyetään arvioimaan empiirisesti erilaisten hypoteettisten ja selittävien termien avulla.

3.3 Ei sukupuoli tai luokkarakenne vaan molemmat yhdessä

Naistutkimus on kohottanut sukupuolijärjestelmän yhtä tärkeään asemaan, mikä luokkajärjestelmällä muutama vuosi sitten oli yhteiskunnallisessa tutkimuksessa. Acker (1990, 25) ja Bradley (1989, 228) esittävät sukupuolen käsitteen olevan olennainen naiseuden ja miehisyyden erottamisessa ja jäsentävän samalla koko arkielämää identiteettiä tuottavana ja kokemuksiä tulkitsevana käsitteenä, joka erottelee sekä symbolisesti että todellisuudessa naisten ja miesten töitä, valtaa ja resursseja.

Sukupuolijärjestelmää ei voida pitää vallitsevan yhteiskuntajärjestelmän elimellisenä osana. Esimerkiksi Bradley on todennut kapitalismin ja sukupuolijärjestelmän suhteesta, ettei edelliseen sisälly mitään dynaamista järjestelmää, joka aiheuttaisi tai ylläpitäisi vallitsevaa sukupuolijakoa. Vaikka kapitalismin menestys perustuu työnjakoon, on muistettava, että mahdollisia työnjaon tapoja on monia, esimerkkinä vaikkapa Etelä-Afrikassa vallinnut valtiollinen rotusortojärjestelmä. Voitontavoittelussa kapitalistinen järjestelmä pyrkii sopeutumaan vallitsevaan ympäristöön käyttäen hyväkseen jotakin siinä jo olemassaolevaa jakoa. (Bradley 1989, 228.) Tässä mielessä nämä jaot ovat syntyneet ihmisen oman tarkoituksellisen toiminnan ja omien etujen ajamisen kautta (Acker 1990, 27). Vaikka olisikin näin, sukupuolijärjestelmä on käsitteenä liian totaalinen, jotta sitä voitaisiin käyttää työmarkkinoiden käytäntöjen selittämiseen. Se olisi pilkottava osiin ja osoitettava, miten se toimii moderneilla työmarkkinoilla⁹. (Julkunen 1988.)

Myös Acker tunnustaa toiseksi yhteiskuntaa jäsentäväksi tekijäksi taloudelliset suhteet, jotka sitten heijastuvat vallitsevana luokkajärjestelmänä. Teknologisen kehityksen ja ammatillisen eriytymisen myötä työorganisaatiosta on tullut keskeinen uusintamisen osa-alue myös naisilla, minkä seurauksena ammatti välittää niin naisten kuin miestenkin kuulumisen luokkaryhmään. (Acker 1990, 27.) Cromptonin ja Mannin mukaan teoreettisesti puhtaaksi viljellyissä tutkimussuuntauksissa luokat nähdään eräänlaisina tyhjinä

⁹ Kolehmainen esittämä kolmiosainen tutkimusohjelman segregaaion selittämiseksi: Kuvataan vallitsevan segregaaion sukupuolisopimus, miten se ilmenee ja millainen sen taustalla oleva ideologia on. Olisi selitettävä millaisten prosessien seurauksena segregatio muuttuu historiallisesti. On myös tarkasteltava vallitsevia työmarkkinakäytäntöjä instituutio-, kollektiivi- ja yksilötasolla. (Kolehmainen 1992.)

paikkoina tuotannon sosiaalisessa organisaatiossa. Paikkoja täyttävillä yksilöillä ja heidän ominaisuuksillaan, esimerkiksi sukupuolella ja rodulla, ei ole merkitystä tälle rakenteelle. Näin myös tämäntyyppiset ominaisuudet ovat jääneet huomioimatta luokkatutkimuksessa. (Esim. Crompton & Mann 1986.) Kuitenkin on olemassa monia ammatteja, esimerkiksi sairaanhoitaja ja sihteeri, jotka ovat leimautuneet selkeästi naisten ammateiksi. Toisin sanoen ammatti ja ammatin ominaisuudet määräytyvät osittain niissä työskentelevien henkilöiden ominaisuuksien¹⁰ perusteella (Crompton 1992; Crompton 1995, 91–92; Julkunen 1988). Ammattien sukupuolenmukainen eriytyminen heijastuu näin luokkarakenteeseen – tietyissä luokka-asemissa naisten sijoittumistodennäköisyys on suurempi kuin miesten (ks. Luokkaprojekti 1984, 191). Michael Mann (1986) näkee luokkarakenteen selkeästi sukupuolistuneen, kun taas sukupuolirakenne on kerrostunut luokkarakenteen perusteella. Acker (1990, 27, 30) pitääkin mahdollisena, että miesten ja naisten edut jonkin luokan sisällä saattavat olla vastakkaiset, kun kummankin sukupuolen intressit perustuvat sekä luokka-asemaan että sosiaaliseen sukupuoleen. Joissakin tapauksissa sukupuolten välisiä ristiriitoja voidaan käsitellä luokkien välisinä ristiriitoina. Toisaalta naisten yhteisestä sukupuoli-intressistä puhuminen ei vastaa todellisuutta naisten epäyhtenäisen luokka-aseman vuoksi. (Mts. 21–26.) Luokkateorioita on pidetty vajavaisina tai on suoranaisesti nähty niiden epäonnistuneen sukupuolen jäädessä niissä huomioimatta (Julkunen 1990). Kumpikin tekijä – luokka-asema ja sukupuoli – olisi Thernbornin mukaan otettava tutkimuksessa huomioon, vaikka se monimutkaistaakin luokkajakoa (Thernborn 1981; Allardt 1985, 141).

¹⁰ Muita tekijöitä voivat olla ikä ja rotu.

3.4 Nainen - yksilönä vai perheen jäsenenä?

Luokkatutkimuksen perusyksikköä valittaessa vaihtoehtoina ovat perhe ja yksilö. Valinta ei ole merkityksetön, sillä sekä Leiulfsrudin tutkimuksessa (1991, 128) että Luokkaprojektissa (1984, 185) todetaan sen vaikuttavan luokkarakenteesta saatavaan kuvaan. Jos tutkimuksen perusyksikkönä käytetään perhettä, jonka luokka-asema määritellään yleensä perheen korkeimman luokka-aseman perusteella, luokkarakenteesta tulee keskiluokkaisempi kuin huomioitaessa kumpikin sukupuoli erikseen (Luokkaprojekti 1984, 185). Tämä peittää näkyvistä työväenluokan naisistumisen (Leiulfsrud 1991, 128).

Tutkimuksen perusyksikön valinnassa heijastuu työn kysymyksenasettelu. Kun luokka-aseman oletetaan perustuvan tuotannon omistus- ja valtasuhteisiin, niin tutkimuksen kohteena on yksilön asema tuotantorakenteessa. Tällöin pyritään selvittämään yksilön, miehen tai naisen, käyttäytymisen ja asenteiden suhdetta tuotantoon (Edgel 1993, 48). Tähän liittyvät yleensäkin kaikki kysymykset, jotka koskevat työmarkkinoita ja työtä (Grompton 1995, 96). Tutkimusasetelma on hyvin yksinkertainen: määritellään jokaiselle oma itsenäinen luokka-asema. Käytännössä ei ole aina toimittu näin. Hyvänä esimerkkinä on Suomen virallinen tilasto, jossa vuoteen 1950 asti palkkatyötä tekevillä naisilla ei ollut itsenäistä asemaa, vaan se määräytyi aviomiehen tai isän ammatin perusteella (Kinnunen 1989, 28).

Kun tutkimuksen perusyksikkönä pidetään perhettä, oletetaan luokkien olevan tuotannon ja kulutuksen välisessä kohtaamisessa muodostuva realiteetti. Perheessä yhdistyvät työelämän määräämät elinolot ja yhteiset kulttuuriset arvot (Goldthorpe 1983). Tällä tavoin suuntautuneessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kulutuskäyttäytymisestä ja -asenteista (Goldthorpe 1983; Edgel 1993, 48). Naisten sulkemiselle tutkimuksen ulkopuolelle on erilaisia perusteluja. Crompton (1995, 94) esittää esimerkkinä perinteisen Goldthorpen näkemyksen, jossa perheen luokka-asema määräytyy perheen pään – tavallisesti mies – perusteella, koska naisten elämisen mahdollisuudet eivät määräydy työmarkkinoilla. Naisten työssäkäynti on rajoittunutta naisten vetäytyessä työelämästä lastenhoidon vuoksi ja ehdollista, koska paluu työelämään riippuu miehen luokka-asemasta (Crompton & Mann

1986). Pohjoismaissa kotiäiti-instituution merkitys on vähentynyt palkkatyötä tekevien naisten määrän lisääntyessä (Leiulfsrud 1991, 128). Naisten huomioimatta jättäminen luokkatutkimuksessa on tämän vuoksi entistäkin vaikeampaa. Uudenlaisena tutkimusongelmana Leiulfsrud nostaa esiin perheet, joissa puoliset ovat eri luokka-asemissa. Tällaisten sekaperheiden osuus Pohjoismaissa on kolmasosa kaikista perheistä. Näiden perheiden luokka-asemaa ei voida määrittää vain jommankumman puolison perusteella, vaan analyysissä on huomioitava kumpikin¹¹. (Leiulfsrud 1991, 126.) Leiulfsrudin tutkimuksen empiirisen osan mielenkiintoisin anti keskittyy luokkatietoisuuteen – kuinka luokkarakenne näkyy ihmisille itselleen. Oletus naimisissa olevien naisten aviomiehiltä lainatuista luokkaidentiteeteistä osoittautuu vääräksi (Hayes & Jones 1992; Abbott & Sapsford 1987; Leiulfsrud 1991, 112). Luokkayhteiskunta ei Leiulfsrudin mukaan ilmene pelkästään tuotantosfäärissä vaan myös intiimisfäärissä. Sekaperheiden vaikutuksesta - luokkayhteiskunta voi perhekeskeistyä, mikä vähentää sen polarisoitumista. (Leiulfsrud 1991, 130.) Tässä työssä tutkimusyksiköksi on valittu yksilö, minkä kautta saadaan näkyviin naisten erityisasema tuotantorakenteessa.

¹¹ Perhettä ei voida myöskään pitää vain mustana laatikkona, vaan perheen sisällä on olemassa erilaisia valta- ja kontrollisuhteita, joiden ymmärtäminen kulutusteorian kokonaisuuden kannalta on välttämätöntä (Warde 1992).

4 Luokka-aseman määrittäminen

Tämän työn viitekehyksenä on yhteiskunnan taloudellisissa rakenteissa tapahtunut muutos, johon luokkatutkimuksella on ollut sopeutumisvaikeuksia. Nykyisessä palkkatyön yhteiskunnassa se, miksi ja millä kriteereillä jotakin kutsutaan luokaksi on vaihdellut. Voidaankin kysyä Sulkusta mukaillen, kuinka voidaan vetää rajoja sellaisten ihmisryhmien välille, jotka eroavat toisistaan monin tavoin, mutta joille sitten on löydettävissä yksi yhdistävä tekijä (Sulkunen 1992, 206)? Erityisesti tämä koskee toimihenkilöitä, joiden osuus palkansaajista on jo suuri. Sulkunen ei enää puhukaan keskiluokasta luokkana vaan ilmiönä, koska on turha yrittää määritellä teoreettisia kriteerejä uusien ryhmien identifioimiseksi palkkatyön tullessa keskeiseksi tulomuodoksi yhteiskunnassamme (Sulkunen - 1992, 208).

Luokkatutkimuksen piirissä on myös tiedostettu tämä keskiryhmien määrittelyn ongelma. Pöntinen on luokitellut ratkaisuyritykset kolmeen eri ryhmään :

- Laajennetaan työväenluokan ja porvariston käsitteitä. Jälkimmäinen käsittää ylimmän johdon ja valtion korkeimmat virkamiehet. Muut kuuluvat työväenluokkaan. Ongelmana on tällöin työväenluokan heterogeenisuus. Tämän vuoksi tutkimuksessa, jossa luokka-aseman määrittäminen perustuu laajennettuun työväenluokkaan, ollaan erityisesti kiinnostuneita ryhmän sisäisistä eroista.
- Myönnetään ristiriitaisten luokka-asemien olemassaolo. Näissä asemissa on vaihtelevassa määrin perusluokkiensa piirteitä, vaikka tässä ajattelutavassa ei oleteta olevan mitään jatkumoa pääluokkien välillä. Tutkimuksessa käytetään kuitenkin hienojakoista luokittelua.
- Myönnetään keskiluokkien olemassaolon mahdollisuus, johon toimihenkilöt tai osa heistä kuuluisivat. Rajaukset ovat epäselviä, mutta yksimielisiä ollaan kuitenkin siitä, ettei keskiluokan käsite vastaa tilastojen toimihenkilöryhmää. (Pöntinen 1984, 26–27.)

Tässä työssä lähtökohtana on sosioekonomisen aseman luokittelu, jossa alemmat toimihenkilöt ovat yksi kategoria. Kortteinen (1990, 196) on todennut sosioekonomisen luokittelun käyttämisen eduksi aineiston saatavuuden melko pitkältä ajanjaksolta, jolloin erilaisten vertailujen tekeminen tulee mahdolliseksi. Sosioekonomisen luokittelun kohdalla on muistettava, että se on osa valtiollista luokittelua ja rakennettu kuvaamaan luontihetken-

sä tilannetta. Tuonnempana tullaan tarkastelemaan lähemmin sosioekonomisen aseman luokitteluun kohdistuvaa arvostelua ja nostamaan esiin vaihtoehtoisia luokittelutapoja. Näiden vaihtoehtojen avulla alempien toimihenkilönaisten luokka-asemaa voidaan tarkastella uudenaikaisesta näkökulmasta.

4.1 Naisten asema sosioekonomisen aseman luokittelussa

4.1.1 Aika ennen sosioekonomisen aseman luokittelua

Kinnunen on tutkinut naisten asemaa Suomen virallisissa tilastointikäytännöissä eri aikoina. Hän lähtee liikkeelle Ruotsin vallan ajasta, jolloin Suomessa alkoi väestötilastointi. Väestön jakaantumisesta säädyn, ammatin ja elinkeinon mukaan on löydettävissä tietoja vuodesta 1749 lähtien. Papit ja väestölaskentaviranomaiset keräsivät tarvittavat tiedot. Oma tilastovirasto perustettiin Suomen autonomian aikana vuonna 1865 ja ensimmäinen väkiluvun tilasto, "Suomen väestö joulukuun 31 p. 1865", ilmestyi vuonna 1870. (Kinnunen 1989, 10.)

Ennen vuotta 1910 väestötilastoissa säätyjä nimitettiin yhteiskuntaluokiksi. Tämän rinnalla toisena luokitteluna oli jako elättäjiin ja elätettäviin. Tilastoluokka elättäjät muodostui 15-vuotiaista tai sitä vanhemmista miehistä. Elätettäviksi, miehistä tai valtiosta riippuvaisiksi, luokiteltiin miesten vaimot, lesket, alle 15-vuotiaat lapset, naimattomat vaimo-ihmiset, vaivaiset, hospitaaliset, vangit ja lappalaiset. (Kinnunen 1989, 10.) Yhteiskunnan kehittyessä edellä kuvattu luokittelu ei ollut enää toimiva. Vuosien 1910–1940 välillä tilastollisina luokkina olivat sekä itsenäiset ammatinharjoittajat ja työväki että ammatissa toimivat ja ei-ammattissa toimivat. Luokittelun perustana säilyi taloudellinen ja sosiaalipoliittinen intressi selvittää väestön jakautuminen tuottavaan ja tuottamattomaan väestönosaan. (Mts. 16–19.) Luokittelukäytäntöjen seurauksena naiset nähtiin tilastoissa jonkinlaisina eläteinä ilman itsenäistä asemaa. Vaikka he olivat vieraan palveluksessa heidät luettiin avustaviksi perheenjäseniksi ja naimisissa olevat naiset luokiteltiin automaattisesti päämiehensä, periaatteessa aviomiehen, perheenjäseniksi. (Mts. 27.)

Kinnunen toteaaakin, että naisten palkkatyön historia ennen vuotta 1950 sisältää hyvin suuria aukkoja (mts. 27, 29).

Vuonna 1950 tehdyssä koko väestön kattavassa väestölaskennassa tilastointiperiaatteet muuttuivat. Tiedot kerättiin kansalaisilta erillisellä kyselyllä, eikä välissä ollut enää pappeja ja väestölaskentaviranomaisia. Ensimmäisen kerran luokitteluperustana oli ammattiasema – ihmisten suhde palkkatyöhön¹². Ammatissa toimivia olivat henkilöt, jotka saivat välittömästi tai välillisesti korvauksen työstään joko rahana tai luonnossa. Ammatissa toimivat eroteltiin vielä henkilökohtaisen ammatin ja ammattiaseman perusteella. Pohjoismaisen käytännön mukaan heidät jaettiin kolmeen suureen ryhmään: yrityksen johtajiin, toimihenkilöihin ja työntekijöihin. (Kinnunen 1989, 15.)

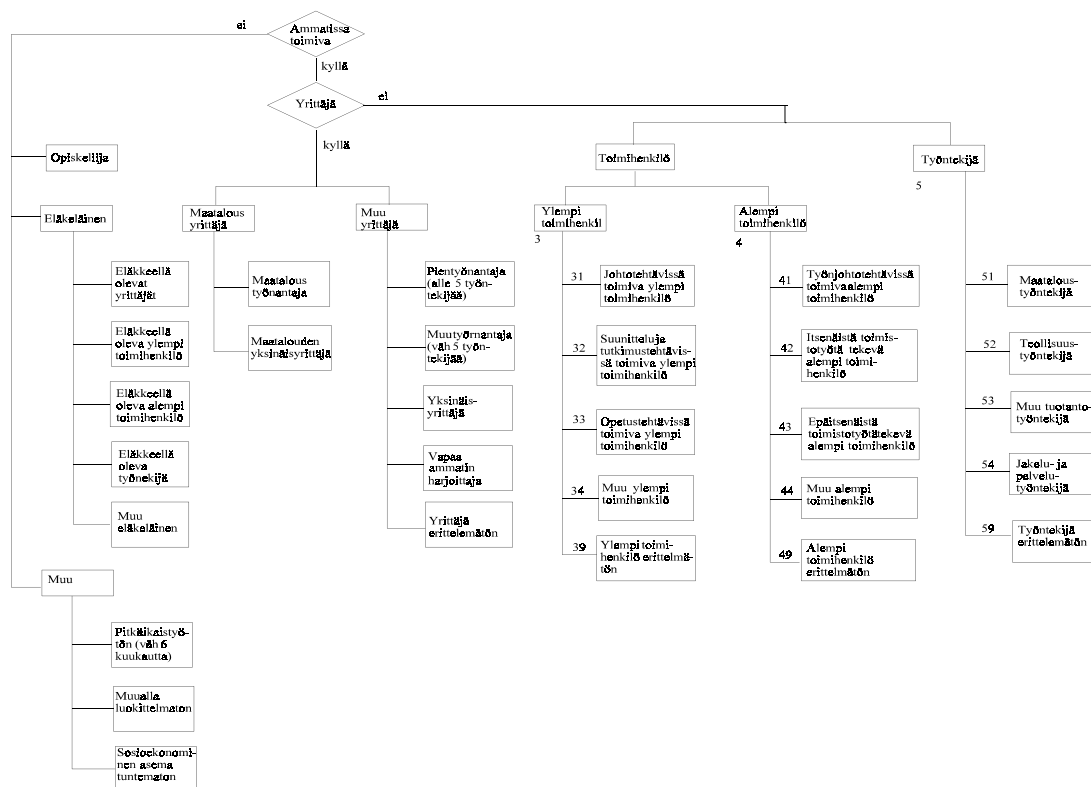
Toimihenkilökategorian syntyminen liittyi yrityksissä erilaisten toimistotehtävien sekä valtiolla ja kunnilla hyvinvointivaltioon liittyvien palvelutehtävien lisääntymiseen, jolloin alettiin puhua uudenlaisesta keskiluokasta. Heikki Waris määritteli tämän ryhmän tunnusmerkeiksi pyrkimyksen sosiaaliseen kohoamiseen ja rajan vartioimisen suhteessa työväestöön. Toimihenkilöiden ja työväestön välisen eron hän perusteli sosiaalipsykologisella tosiasialla ja työn luonteen erolla. Työläisiin liittyi ruumiillinen ja toimihenkilöihin henkinen työ. (Waris 1952, 180.) Ylimmän kerroksen, johtajat ja ylempi virkamieskunta, oli hänen mukaansa enemmän sosiologinen kuin pelkästään taloudellinen kerrostuma. Tällä hän viittasi siihen, että kyseistä luokkaa määriteltäessä taloudellinen riippumattomuus ei olekaan määräävä tekijä, vaan tärkeimpiä tekijöitä ovat henkinen kypsyyssaste ja sivistystaso. (Mts. 182–183.) Väinö Luoma (1987) puhuu työntekijöistä ja toimihenkilöistä erilaisten panosten haltijoina. Toimihenkilöille ominaista on työtehtäviin liittyvä tieto, panosten yhdistely tai symbolien ja ihmisten käsittely näihin liittyvine psyykkisine ponnisteluineen. Työläisille ominaista on osallistuminen tuotantoon, jossa tyypillistä on materiaalin käsittely siihen liittyvine fyysisine ponnisteluineen. Luoman mielestä toimihenkilöt ovat yhteiskuntaa uudistava voima. (Luoma 1987.) Kinnunen toteaa niin Wariksen kuin Luomankin erottelujen takana olevan perinteinen ruumiillisen ja henkisen työn erottelu (Kinnunen 1989, 23). Vuoden 1950 jälkeen palkansaajien määrällisen kasvun ja työnjaollisen eriytymisen myötä jokaisessa väestönlaskennassa sosioekonominen asema

¹² Vuoden 1950 väestöluokittelussa ihmiset luokiteltiin ammatissa toimiviin ja toimimattomiin sekä ammattiaseman, ammatin, ammattikoulutuksen ja työnantajan mukaan. Säätö-yhteiskunnan ja merkantilistisen ajattelun tilalle oli tullut palkkatyöläisasemaan perustuva luokittelu. Ammatti ei ollut enää elinkeinoammatti vaan siitä oli tullut yksilöllinen status. (Kinnunen 1989.)

on moniportaistunut erityisesti toimihenkilöiden osalta. (Mts. 16–19) Tässä työssä käytetty sosioekonomisen aseman luokittelu on peräisin vuodelta 1989.

4.1.2 Sosioekonomisen aseman luokittelu

Tilastokeskuksen mukaan sosioekonomisen aseman luokittelun virallisena päämääränä on jakaa väestö sosiaaliselta ja taloudelliselta asemaltaan suhteellisen homogeenisiin ja konkreettisesti mielletäviin luokkiin. Tavoitteena on muodostaa ryhmiä, jotka elävät rakenteellis-toiminnallisissa osajärjestelmissä suurin piirtein samantapaisissa asemissa. Luokitus noudattelee myös kansainvälisiä suosituksia. (Sosioekonomisen aseman luokitus 1989, 7.)



Kuvio 3. Kaavio sosioekonomisen aseman luokittelusta (Sosioekonomisen aseman luokitus 1989, 17)

Luokittelussa huomioidaan elämänvaihe, ammatti ja ammattiasema. Myös työn luonne on keskeisessä asemassa. Suurena jakolinjana on toimihenkilö- ja työntekijätyön erottaminen. Käytännössä väestön sosioekonominen luokittelu perustuu erilaisten rekisterien tietoihin. Yhdistelemällä ammatti-, ammattiasema- sekä toimialaluokituksen tietoja voidaan määritellä henkilön sosioekonominen asema. (Sosioekonomisen aseman luokitus 1989, 7.) Kuviossa 3 esitetään kaavio sosioekonomisen aseman luokittelusta.

Tämän työn kannalta erityisen kiinnostava on alempien toimihenkilöammattien määrittely, joka ei ole selkeä. Näissä ammateissa keskeistä on symbolien käsittely, käsin tai koneilla. Toisaalta alemmiksi toimihenkilöammateiksi luetaan myös hoito- tai turvallisuuspalveluja tuottavat ammatit, joissa huolehditaan ihmisestä tai käsitellään ihmistä koskevaa informaatiota. Lisäksi näihin ammattiryhmiin luetaan kuuluviksi tuotantolaitoksissa työnjohtotehtävissä tai toimihenkilöiden esimiestehtävissä toimivat. Heille on ominaista suoritusvastuu, mutta ei vastuu itse toiminnasta. Rajana ylempiin toimihenkilöihin toimii alempien toimihenkilöiden sijoittuminen organisaatioissa suoritustasolle. Lisäksi alemmissa toimihenkilötehtävissä vaaditaan ylempiä toimihenkilötehtäviä vähäisempää teoreettista tietämystä. Ero työntekijöihin ei ole selkeä, koska määritelmä on jossain määrin kehämäinen. Yleensä työntekijäammateiksi luetaan tavarantavaran valmistuksen eri vaiheisiin liittyvät ammatit. Rajanvedon kannalta ongelmallisia ovat jotkut palveluammatit, joiden katsotaan kuuluvan työntekijäammatteihin, koska niissä ei symbolien käsittelyä luokitella toimihenkilötyöksi. Näiden ammattiryhmien ero toimihenkilötyöksi luokiteltuun epäitsenäiseen konttorityöhön jää perustelematta. Epäitsenäisen konttorityön katsotaan kuuluvan toimihenkilöammatteihin, koska siinä ei valmisteta tai käsitellä tuotantohyödykkeitä työprosessin eri vaiheissa. (Sosioekonomisen aseman luokitus 1989, 19–20.)

4.1.3 Puolesta ja vastaan – toimihenkilökategorian kritiikkiä

Valtion virallisia tilastoja tuotettaessa pyrkimyksenä on taata niiden jatkuvuus ja vertailtavuus (Sosioekonomisen aseman luokitus 1989, 7). Tässä keskeisessä asemassa ovat käytetyt luokittelut. Kuitenkin ne voivat muuttua käyttökelvottomiksi, jos niiden kuvaamat ilmiöt muuttuvat tarpeeksi paljon. Sosioekonomisen aseman luokittelun rakentuessa

kuvaamaan tietynlaista ammattirakennetta voivat suuret muutokset siinä tehdä luokittelusta käyttökelvottoman (Edgel 1994, 43). Kortteinen pohdiskeli vuonna 1990 sosioekonomisen aseman luokituksen toimivuutta paljon puhutun rakennemuutoksen jälkeen. Ongelmana oli informaatioyhteiskunnan syntyminen, jonka seurauksena vanhat luokitukset muuttuvat käyttökelvottomiksi. Kuitenkin Kortteisen mielestä ehdotukset informaatioammateista uutena tilastokategoriana jäivät epämääräisiksi ja puhe informaatioammattien osuuden kasvusta on seurausta itse ehdotetusta informaatioammattien luokituksen käytöstä. Toimihenkilökategoria on yleisesti hyväksytty ja kiistattomampi kuin ehdotus uudesta informaatioammattien luokasta. (Kortteinen 1990, 193–194; ks. Sosioekonominen luokitus 1989, 7.) Kinnunen näkee sosioekonomisen aseman luokituksen valtiollisessa tilastoinnissa heijastavan yleistä naisen yhteiskunnallista asemaa, jota hän kuvaa sanalla näkymätön. Naisten työtehtävät ovat jääneet valtiollisessa tilastoinnissa tunnistamatta tai tunnustamatta, koska luokittelun kriteereinä ovat olleet miehet ja miesten työt. (Kinnunen 1989, 35.) Tällä on hänen mukaansa jo pitkät perinteet, vaikka näkymättömäksi tekemisen keinot eivät olekaan enää yhtä rajuja kuin ennen. Kuten aikaisemmin todettiin, ennen vuotta 1950 naisilla ei ollut lainkaan itsenäistä asemaa valtiollisessa tilastoinnissa (ks. edeltä s. 20).

Kinnusen mukaan ongelma on ollut sosioekonomisen aseman -luokittelun rakenteessa itsessään. Kun toimihenkilökategorian osuus kasvoi sosiaalivaltion uusien palvelutehtävien tullessa nimenomaan naisten palkkatyöksi, niin alempi toimihenkilöasema muuttui naisten palkkatyöaseman kaatoluokaksi. Se ei tavoita mitään keskeistä naisten ammattirakenteesta. (Kinnunen 1989, 34.) Toimihenkilöiden ja työntekijöiden takana oleva erottelu henkiseen ja ruumiilliseen työhön ei toimi alempien toimihenkilönaisten kohdalla. Esimerkkinä ovat erilaiset hoiva-ammattit, jotka sisältävät "henkistä ihmishoitoa yhdistettynä ruumiilliseen syöttämiseen ja pesemiseen". (mts. 55.) Ylempien ja alempien toimihenkilöiden erottelu kuvastaa karkeasti hierarkkisia valtasuhteita, mikä taas voi olla ristiriidassa ammatin vaatimusten ja sisällön kanssa (mts. 44, 46). Naisten työ jää näin edelleen näkymättömäksi, koska naisten työhön liittyviä taitoja pidetään luonnollisina ominaisuuksina, eikä osana ammattitaitoa (mts. 47). Kinnunen näkeekin ihmistyön naisvaltaisena ammattialana jäävän valtiollisessa tilastoluokituksessa alemmaksi kuin hallinnolliset ja tekniset miesvaltaiset ammattialat (mts. 61).

Vaikka miesten ja naisten töiden erilainen arvostus ei johdu tilastoista ja niiden luokituksista, niissä kuitenkin heijastuvat vallitsevat kulttuuriset rakenteet. Henkisen ja ruumiillisen työn erottelu voi ylläpitää miesten ja naisten eriarvoisuutta. Luokittelujen kieli perustelee ideologisesti ja ylläpitää osaltaan juuri tällaista töiden hierarkkista järjestelmää. (Kinnunen 1989, 61.) Kinnusen työn ongelmana on kuitenkin nykyhetken kuvaus, joka jää hieman ohueksi. Se perustuu rohkeisiin yleistyksiin niin naisten kuin miestenkin työn luonteesta ja sukupuolten välisestä epätasa-arvosta. Nykyhetken luokittelujen esittelyn lisäksi olisi voitu tuoda esiin vaihtoehtoja nykyjärjestelmälle. Ehkä Kinnunen on yleensä kaikkea tämäntyyppistä luokittelua vastaan, koska hänen mielestään pelkistetyt luokitukset voivat tukea eriarvoisuutta ja jopa rajoittaa ihmisten toimintamahdollisuuksia (mts. 61–62).

4.2 Luokkateoriat naistutkimuksessa

Walbyn mukaan luokkateoriat ovat jääneet vähälle huomiolle naistutkimuksessa. Naisten palkkatyö tutkimuskohteena on ollut sivuroolissa, kun ensisijaisesti on oltu kiinnostuneita miesten vallasta. Selittäjinä on käytetty tällöin väkivaltaa ja seksuaalisuutta (Walby 1992, 38). Joitakin yrityksiä soveltaa tuotantolähtöistä luokkatutkimusta naisten yhteiskunnallisen aseman selittämiseksi on tehty. Esimerkkeinä Walby esittää neljä eri muunnelmaa: reseserviarmeijateoria, perhepalkkakeskustelu, segmentaatioteoriat ja Bravermanin työprosessin köyhdyttämisen teesi (ks. Walby 1992, 34; ks. tuonnempana luku 5.2).

Tämän työn kannalta näistä kiinnostavin on Bravermanin työprosessin köyhdyttämisen teesi. Työprosessin köyhdyttäminen tapahtuu erottamalla työn käsitteellinen osa itse työsuorituksesta. Samalla ammattitaitoiselta työvoimalta poistuu mahdollisuus kontrolloida omaa työprosessiaan. Työn yksinkertaistamisella tähdätään itse työstä aiheutuvien kustannusten vähentämiseen, koska yksinkertaisissa työtehtävissä kyetään käyttämään ammattitaidotonta, halpaa työvoimaa, jona Braverman näkee juuri naiset. Naisten tulemisen palkkatyön piiriin mahdollisti kotityön väheneminen. Kotitaloudet ostavat aikaisemmin kotona valmistetut tuotteet, esimerkiksi vaatteet, suoraan markkinoilta. Näiden kahden rinnakkaisen prosessin seurauksena naisten osallistumisaste palkkatyöhön kasvaa. Ammattitaitoisen työvoiman kysynnän vähenemisen seurauksena miesten työttömyys ja

aikaistettu eläkkeellelähtö vastaavasti vähentävät miesten työhön osallistumisen astetta. (Braverman 1974 sit. Walby 1992, 34.) Braverman näkee kuten Esping-Andersenkin naiset juuri työväenluokan osana. Bravermanin ajatuksen ongelmana on, ettei väitettä yleisestä työprosessin köyhtymisestä ole pystytty todistamaan, vaan käynnissä on yhtä aikaa useita erisuuntaisia prosesseja (Kivinen 1987, 76–77; Kivenmaa 1994). Kolehmainen toteaa, että naispalkansaajien koulutustasokaan ei poikkea miesten tasosta, joten väitteelle naisten miehiä heikommasta ammattitaidosta ei löydy pohjaa. Naisia ei voida myöskään pitää Suomessa työvoimareservinä, joka sijoittuisi huonosti palkattuihin osa-aikatoihin, koska täällä ei enää ole naisten työvoimareserviä. (Kolehmainen 1992.) Osa-aikatyötä tekeviä on Suomessa vähemmän kuin muissa Euroopan maissa (Julkunen 1992, 24).

Omaperäisemmässä näkemyksessä selitystä naisten luokka-asemalle etsitään naisten työn ominaisluonteesta. Tässä keskeisessä asemassa on hyvinvointivaltio. Nätkinin mukaan valtion roolissa on kaksi puolta. Se on merkinnyt naisille vapautta tarjoamalla heille palkkatyöläisyyden myötä itsenäisyyttä ja yhteiskunnallista statusta. Tämä on kuitenkin toteutunut vallitsevan sukupuolisen työnjaon puitteissa ja kapitalistisen tuotannon vaatimassa muodossa. (Nätkin 1986, 41.) Työelämässä naiset muodostavat enemmistön niissä alistetuissa asemissa, joissa on keskeistä "saada asiat toimimaan, antaa palvelua ja olla toisten käytettävissä" (Meyer 1986, 144). Naisten tehtävät julkisuudessa toteutuvat perheenomaisessa muodossa, jossa naisen alisteinen asema ja vallan puute uusiutuvat julkisessa organisaatiossa (Nätkin 1986, 41).

Reproduktiotyöhön on liitetty vastuurationaalisuuden käsite. Tämä kuvaa sitä kykyä tai periaatetta, jota tarvitaan reproduktiivisissa tehtävissä. Erityisesti ihmissuhteiden ylläpidossa keskeistä on samaistuminen muihin ihmisiin. Nätkin lainaa Ven näkemystä siitä, kuinka tämäntyyppisen identiteettiyhteyden seurauksena vastuurationaalisuutta toteuttava henkilö luopuu omista yksilöllisistä intresseistään asettaen muiden valinnat etusijalle. Työn ja muun sosiaalisen vuorovaikutuksen välinen raja hämärtyy. Kuitenkin julkinen elämä perustuu oletukselle vapaista etujaan kontrolloivista osapuolista ja tässä mielessä vastuurationaalisuus merkitsee samalla vaille valtaa jäämistä kaikilla yhteiskuntaelämän osa-alueilla¹³. (Ve 1982, 23–32 sit. Nätkin 1986, 159–160.)

¹³Toisaalta on olemassa hyvin vähän tutkimusta siitä, sisältääkö vastuurationaalinen toiminta ja huolenpito tuntemuksia hyvydestä, moraalista ylemmyydestä, voimasta ja vallasta.

4.3 Luokka-aseman määrittely 1980-luvun suomalaisessa luokkatutkimuksessa

4.3.1 Luokkaprojekti¹⁴

Vuonna 1984 julkaistu Luokkaprojekti oli osa kansainvälistä vertailevaa luokkarakenne- ja luokkatietoisuustutkimusta (Luokkaprojekti 1984, 1), jonka teoreettinen perusta lepää Erik Olin Wrightin työssä (mts. 5). Marxilaisen teorialadition mukaisesti Wright korostaa tuotannon yhteiskunnallisten suhteiden perusluonteista, rakenteistavaa merkitystä (mts. 61). Wrightin luokkamääritelmä on suhdemääritelmä. "Luokkasuhteissa ei ole kysymys pelkästään herruussuhteista, vaan haltuunottosuhteista, jotka ovat samanaikaisesti alistussuhteita." (Mts. 61–62.) Tässä suuntauksessa on pyritty ottamaan huomioon taloudellisen omistajuuden ja hallinnon eriytyminen, kompleksisten yrityshierarkioiden funktionaalinen eriytyminen ja erilaisten tuotantotapojen olemassaolo. Tämän vuoksi tuotannon ristiriitaiset luokkasijainnit ovat myös laadullisesti erilaisia. Wrightilaiseen luokkateoriaan kuuluu keskeisenä vallitsevien ristiriitaisten sijaintien määrittäminen. Luokkaprojektissa perus- ja ristiriitaiset luokka-asetat määrytyvät tuotannossa vallitsevien hallinnan ja alistuksen rakenteellisten suhteiden perusteella. Näiden suhteiden

¹⁴Dahrendorf on Renneriä mukaillen todennut Marxilla luokanmuodostuksen perustuvan yksityisomistukseen, kun nyky-yhteiskunnassa luokkakäsitettä pitäisi soveltaa kaikkiin hallinta- ja alistussuhteisiin. Tämän vuoksi Renner toikin luokkateoriaan uutena palveluluokan käsitteen. Palveluluokka syntyy, kun kapitalistien tehtävät on jaettu arvoasemaltaan hierarkkiseen systeemiin sijoittuneiden kiinteäpalkkaisten palkkatyöläisten kesken. Nämä uudet palkkatyöntekijät kontrolloivat muiden luomia rahallisia arvoja. Kuitenkaan heitä ei voida pitää kapitalisteina eikä työläisinä. (Dahrendorf 1969, 134-135.)

kohdalla on huomioitava, mitä hallinta ja alistus koskee. Luokkaprojektissa puhutaankin kontrollivallasta, joka kohdistuu:

- investointien ja pääomien suuntaamiseen
- fyysisiin tuotantovälineisiin
- työvoimaan.

On huomattava eri resursseihin kohdistuvan vallan eriarvoisuus. Rahapääoman kontrolli mahdollistaa fyysisen tuotantokontrollin, joka taas tekee työvoimaan kohdistuvan määräysvallan mahdolliseksi. Porvaristolle kuuluu näin kaikkien kolmen resurssin kontrolli, kun taas työväenluokalla ei ole kontrollivaltaa mihinkään niistä. (Luokkaprojekti 1984, 63–64.) Näiden kahden ääripään väliin sijoittuu ryhmiä, joiden kontrollivalta vaihtelee. Yksikään näistä ryhmistä ei kykene kontrolloimaan kaikkia resursseja, mikä tekee niiden aseman jossain määrin ristiriitaiseksi. Nämä ristiriitaiset asemat muodostavat keskiluokan, joka ei ole sisäisesti yhtenäinen vaan jakaantuu osaryhmiin. Manageriaaliset ryhmät valvovat yrityksen eri tasoilla tuotannon vaiheita ja vastaavat julkisen sektorin toiminnan suunnittelusta ja johdosta. Manageriaalisista ryhmistä erotetaan kuitenkin välitön työnjohto, joka puoli-itsenäisten työntekijöiden kanssa sijoittuu johtajien ja työntekijöiden väliin. Työnjohdolla ei ole mitään päätäntävaltaa koko yritystä tai organisaatiota koskevissa asioissa, mutta sen sijaan tällä ryhmällä on vaikutusvaltaa alaisten palkkaus-, ylennys- ja kurinpitoasioissa. Puoli-itsenäiset työntekijät ovat taas muuten samanlaisia kuin työväenluokka, mutta heillä on päätäntävaltaa omaan työprosessiinsa. (Luokkaprojekti 1984, 74.) Puhutaan työprosessin autonomisuudesta, joka tässä liitetään työprosessin kokonaisvaltaisuuteen, jolle on ominaista henkisen ja ruumiillisen työn ykseys (Luokkaprojekti 1984a).

Luokkaprojektissa todetaan, ettei siinä esitettyä luokkarakennetta voida pitää sukupuolisesti neutraalina. Auktoriteetti, vallankäyttö ja kontrolli ovat ominaisia miesvaltaisille ei-töväenluokkaisille luokkaryhmille. Tämän vuoksi palkkatyöntekijöinä suuri osa naisista lukeutuu automaattisesti työväenluokkaan. Poikkeuksena on hoidon ja reproduktion ammattiryhmä, joka luetaan kuuluvaksi puoli-itsenäisten työntekijöiden luokkaan. Naisten työväenluokkaisuus on kuitenkin sukupuolisesti värittynyttä heidän muodostaessaan työväenluokan sisällä uudentyyppisiä ryhmiä. (Luokkaprojekti 1984a.)

4.3.2 Kivisen luokkatutkimus

Luokkaprojektin lopputulos ei ole naisten luokka-aseman määrittelyn kannalta selkeä. Ensimmäisessä vaiheessa määritellään enemmistö naisista työväenluokkaan kuuluvaksi ja samaan hengenvetoon korostetaan naistyöläisten uudenlaista asemaa tarkemmin määrittelemättä tämän erityisluonteen sisältöä. Kivinen kehittää vuonna 1987 julkaistussa ”Parempien piirien ihmisiä” -kirjassa edelleen Luokkaprojektissa esiin tullutta työn autonomisuuden käsitettä. Hän ottaa huomioon päätöksenteossa esiintyvien dominanssisuhteiden merkityksen, joka on erilainen sisällöltään erilaisissa töissä. Toisin sanoen hän pyrkii tutkimaan tarkemmin erilaisia työn hallinnan ja henkisen työn yhdistelmiä. Henkisen työn määrittelyä funktionaalisin kriteerein tai ylipäätään yleisen yhteiskunnallisen työnjaon tasolla hän pitää mahdottomana. (Kivinen 1987, 246–247.) Sen sijaan hän puhuu eri autonomiatyypeistä. Autonomiatyyppien erottelu ei perustu puhtaasti teoriaan, mutta niiden on kuitenkin oltava siinä määrin yleisiä, että ne ovat löydettävissä empiirisestä aineistosta (mts. 60). Autonomiaa ei voidakaan hahmottaa yksinkertaiseksi kvantitatiiviseksi luokkakriteeriksi, vaan kysymys on monimutkaisista laadullisista kriteereistä. Lisäksi on huomioitava ajallinen ulottovuus tarkastelemalla siihen liittyvien prosessien kehitysvaiheita¹⁵. (mts. 76–77.) Tuloksena on seitsemän eri autonomiatyppiä: professionaalinen, pääoma-adekvaatti, tieteellis-tekninen, virastotyön, hoidon ja reproduktion, ammattimiehen ja pienyrityksen autonomiatyypit (mts. 196).

Luokkaprojektista poiketen Kivinen ei enää puhu ristiriitaisista luokka-asemista, vaan hän esittää teorian uusien keskiluokkien ytimeistä ja reunaryhmistä. Ydin muodostuu professionaalisen, tieteellisteknisen sivistyneistön ja pääoma-adekvaatin autonomian tyypeistä manageriaalisesta asemasta riippumatta sekä virastotyön johtavissa asemassa olevista. (Kivinen 1987, 195–196.) Ydinryhmälle keskeistä on samaistuminen työn sisältöön ja työorganisaation tavoitteisiin. Sen toinen tärkeä piirre on pyrkimys oman erityisen henkisen työn erikoisaseman säilyttämiseen. Tässä on keskeistä yhteiskunnan rakenteiden kehittäminen siten, että ero käsitteellistämisen ja toimeenpanon välillä säilyy. Tämä liittyy erityisesti koulutusinstituutioiden ylläpitämiseen. (Kivinen 1987, 204–205.) Reunaryhmät,

¹⁵ Esimerkiksi professioiden asema luokkarakenteessa on ollut erilainen kaikissa kehittyneissä kapitalistisissa maissa vuosisadan vaihteesta nykyhetkeen. Sama koskee myös muita autonomian tyyppejä (Kivinen 1987, 77).

jotka muodostuvat virastotyön, hoidon ja reproduktion, ammattimiehen ja pienyrityksen autonomiatyypeistä, poikkeavat selkeästi ydinryhmästä luokkatilanteen ja -tietoisuuden osalta muodostamatta kuitenkaan mitään yhtenäistä ryhmää. Niissä yhdistyy autonomiatyypistä riippuen työväenluokkaisia ja keskiluokan ydinryhmien piirteitä. (Mts. 198.)

Kivisen esittämä luokkamalli poikkeaa selkeästi sosioekonomisen aseman luokittelusta, jonka hän näkee pohjautuvan pelkästään koulutustasoon ottamatta lainkaan huomioon työelämässä käynnissä olevia erisuuntaisia prosesseja (Kivinen 1987, 209). Alemmat toimihenkilöt hajaantuvat Kivisen luokittelussa ytimeen, reunaryhmiin ja työväenluokkaan. Tuloksena on sukupuolijakaumaltaan sosioekonomista luokittelua tasaisempi jakauma uusien keskiluokkien ydintä (N=193) lukuun ottamatta, jossa naisten osuus oli 31 prosenttia. Muilla "kehillä" sukupuolijakauma oli huomattavasti tasaisempi: työväenluokka (N=372) oli lievästi naisvaltainen (naisten osuus 59 %). Vastaavasti reunaryhmissä (N=189) oli naisia 48 ja miehiä 52 prosenttia. (Mts. 210–211.)

Työväenluokan luokka-asema ei Kivisen esityksessä poikkea paljoakaan "Luokkaprojektissa" esitetystä. Ryhmällä ei ole lainkaan valtaresursseja ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön on vähäistä. Hän kutsuukin työväenluokkaa ei-autonomiseksi. (Mts. 102.) Naisvaltaisista ammattiryhmistä työväenluokkaan kuuluviksi luokiteltiin kaupan, palvelun ja rahankierron ammattiryhmät (Kivinen 1987, 213). Työväenluokkaisiin naisiin liittyy kuitenkin oma sukupuolispesifi työväenkulttuurinsa (mts. 216). Reunaryhmistä naisvaltaisimpia ovat hoivatyön ja virastotyön ei-johtavat¹⁶ autonomiatyypit (mts. 213). Kumpaankin autonomiatyyppiin kuuluvat ammattiryhmät ovat suhteellisen nuoria ja liittyvät hyvinvointivaltion kehittymiseen. Enemmistö näissä ammateissa työskentelevistä sijoittuukin julkiselle sektorille (mts. 210–211). Niin virasto- kuin hoivatyön autonomiatyyppien kohdalla Kivinen toteaa työn sisällön olevan vaikeasti kuvattavissa. Virastotyön autonomiatyyppien yhteydessä tutkijat eivät ole päässeet yhteisymmärrykseen vallitsevasta kehityssuunnasta. Jotkut näkevät työtehtävien muuttuvan yhä rutiininomaisemmiksi (Kivinen 1987, 69–70.) Ongelmana on vain, ettei oikeastaan olla edes varmoja mitä työtehtäviä kyseisen autonomiatyyppien ammatteihin sisältyy. Korvajärvi ja Rantalaiho (1984, 90) toteavat että se, mitä naiset todellisuudessa tekevät, on jäänyt näkymättömäksi

¹⁶ Autonomiatyyppien nimi on nimenomaan virastotyön autonomiatyyppi, koska sitä esiintyy vain kunnan ja valtion virastoissa. Yksityinen konttorityö vaikuttaa Kivisen mukaan sisällöltään varsin proletarisoituneelta. (Kivinen 1987, 80.)

jopa heille itselleen. Hoitotyön kohdalla on samantyyppisiä ongelmia. Kysymys ei ole vain aktiviteeteista vaan mukana on myös tunteita, mikä jää helposti huomaamatta tutkimuksessa. On myös muistettava, että hoiva- ja reproduktiivtyöstä suuri osa tehdään vielä nykyisinkin palkkatyön ulkopuolella. (Kivinen 1987, 71–72.) Palkattoman hoiva- ja palvelutyön olemassaolo ei ainakaan selvennä palkallisen hoiva- ja palvelutyön luonnetta. Kivinen onkin todennut, että perinteinen erottelu tuottavaan ja tuottamattomaan työhön ei toimi virasto- ja hoivatyön autonomiatyyppien yhteydessä (mts. 70). Kummankin autonomiatyyppin kohdalla luokkatietoisuuden erot olivat vähäisiä, hoivatyötä tekevät samaistuvat voimakkaasti työhönsä (mts. 215) ja hoivatyössä on havaittavissa kollektiivisia pyrkimyksiä professionalisoitumiseen (mts. 71). Virastotyössä työntekijät "vastaavat käytännön elämässä uusiin haasteisiin ja vaatimuksiin yksilöllisen työorientaation varassa (Korvajärvi & Rantalaiho 1984, 97).¹⁷"

Kivisen työssä erityisen ansiokasta on naisten palkkatyön erityispiirteiden huomioiminen laadullisesti toisistaan eroavien autonomiatyyppien avulla. Kivisen luokkarakennemalli, jossa suuri osa naisista sijoittuu työväenluokkaan, osoittautui sukupuolen suhteen neutraalimmaksi kuin sosioekonomisen aseman luokittelu. Kuten Luokkaprojektissa Kivinenkin tunnustaa naistyöläisten erityisluonteen, vaikka tätä ei näissä tutkimuksissa käsitellä sen tarkemmin. Tämän työn kannalta juuri työprosessin autonomia ja sen moniulotteisuus on erityisen kiinnostavaa.

4.3.3 Alestalolainen luokkatutkimus

Teoriaperusta

Tässä työssä ei haluta sitoutua pelkästään uusmarxilaiseen teoriaperinteeseen, jota edustavat edellä esiteltyt "Luokkaprojekti"- ja "Parempien piirien ihmisiä" -tutkimukset.

¹⁷ Alempien toimihenkilöiden luokituskamppailut pysyvät pitkälle työpaikkatasolla. Kamppailu käydään olemassaolevien rakenteiden sisällä vertailemalla nimikkeitä, vaativuusluokituksia ja töiden sisältöjä ahtaiden hierarkkisten asemien sisällä. Perinteisenä jakolinjana toimii henkisen ja ruumiillisen työn jaottelu. Erottautumiskamppailussa keinot vaihtelevat. Julkisella sektorilla korostuu koulutus. Esimerkkinä tästä ovat sairaanhoitajat. (Korvajärvi & Rantalaiho 1984, 48–50)

Uusweberiläisessä tutkimusperinteessä luokka-aseman määrittelyn keskeisenä tekijänä pidetään markkinoita, jotka viime kädessä määräävät yksilön elämän mahdollisuudet. (Weber 1987b, 928). Weber puhuikin palkansaaajien omistamien markkinaresurssien – tavaroiden ja palveluiden – markkinakelpoisuudesta (Weber 1987a, 302). Giddens (1986, 107) lisää näihin vielä kolmannen tekijän, ruumiillisen työkyvyn. Tähän teoriaperinteeseen liittyy Alestalon vuonna 1986 julkaisema suomalaisen luokkarakenteen tutkimus "Structural Change, Classes and the State: Finland in a Historical and Comparative Perspective".

"Luokkaprojektissa" arvostellaan Weberin näkemystä, jonka mukaan luokkarakenne perustuu markkinoilla vaihdettavien tietojen ja taitojen eriarvoisuuteen. Koska tietoja ja taitoja voidaan yhdistää monin tavoin tuotantosuhteisiin, eivät ne myöskään ole myytävissä sellaisenaan markkinoilla. Näiden tietojen ja taitojen omistaminen synnyttää automaattisesti kontrollivaltaa näihin resursseihin. (Luokkaprojekti 1984, 62.) Giddens onkin pyrkinyt parantelemaan Weberin teoriaa yhdistäen siihen piirteitä marxilaisista luokkateorioista. Poiketen uusmarxilaisista tutkimuksista Giddens ei käytä sellaisia käsitteitä kuin luokka-asema ja luokkatilanne, eikä näin ollen puhu myöskään näiden välisestä kausaalisuhteesta. Sen sijaan keskeistä Giddensillä on luokkasuhteiden rakenteistuminen. Siinä voidaan erottaa välillinen ja välitön rakenteistuminen, jotka nähdään rinnakkaisina ilmiöinä ilman kausaalisuhdetta. Jälkimmäistä edustaa sosiaalinen liikkuvuus (Giddens 1986, 107). Myös luokkien ylisukupolvinen pysyvyys – luokan valikoituminen itsestään – lisää mahdollisuuksia luokkakohtaisen kokemuksen kumuloitumiseen ja jatkuvuuteen ja näin myös luokkatietoisuuden syntymiseen (Giddens 1986, 107; Pöntinen 1991, 63).] Giddensin mukaan mitä enemmän yhteiskunnassa on esteitä sekä sukupolven sisäiselle että sukupolvien väliselle liikkuvuudelle, sitä selvemmin elämäkokemukset ja katsomukset siirtyvät sukupolvesta toiseen luokkien sisällä. Välillisiä rakenteistavia tekijöitä ovat yrityksen työnjako, jossa keskeistä on ruumiillisen ja henkisen työn erottelu, valtarakenteet, joilla ymmärretään käskijöiden ja käskettävien erottelua sekä kulutuksen perusteella syntyvät toisistaan erottuvat ryhmät. Viimeksi mainitusta esimerkkinä ovat asuinalueet, jotka voivat eriytyä luokkarakenteen pohjalta. (Giddens 1986, 108.) Välittömien rakenteistavien tekijöiden kautta luokista muodostuu tunnistettavia sosiaalisia ryhmiä markkinoilla (mts. 107). Alestalon työ perustuu paljolti Giddensin ideaan luokkasuhteiden

rakenteistumisesta, kuinka taloudellisista luokista tulee sosiaalisia luokkia (Giddens 1986, 60). Yhteiskunnan sosiaalinen luokkajako on sitä selvempi, mitä voimakkaampi on rakenteistavien tekijöiden samansuuntainen vaikutus (Alestalo 1990, 211).

Alestalonkin työssä huomioidaan, että markkinaresurssien kohdalla eivät toteudu täydelliset markkinat, joilla hinnat tai weberiläisittäin elämänmahdollisuudet määräytyisivät puhtaasti kysynnän ja tarjonnan perusteella. Mukana on useita jäykistäviä tekijöitä. Alestalo tutkiikin eri ryhmien vaikutusmahdollisuuksia markkinoilla ja sitä mihin tämä vaikutusmahdollisuus perustuu. Keskeisessä asemassa tässä on Parkinin esiinnostama käsitepari solidaarisuus ja sulkeuma¹⁸. Hyvänä esimerkkinä jälkimmäisestä on koulutusjärjestelmä (ks. edeltä s. 9), jota voidaan käyttää luokkien välisessä valtataistelussa. Periaatteessa koulutukselliset ansiot nähdään yksilön omina saavutuksina, mutta samalla koulutusta voidaan pitää valtakirjana etuoikeutettuun asemaan. Näin koulutuksen avulla pyritään erottautumaan – sulkemaan muut luokat ulkopuolelle – tavoitteena erilaisten etuoikeuksien hankkiminen ja ylläpitäminen suhteessa muihin ryhmiin. Määrätyn koulutusväylän läpikäyminen on yksi luokan jäseneltä vaadittava ominaisuus. Sellaiset ryhmät, esimerkiksi työntekijät, joilla ei ole mahdollisuutta käyttää koulutusta näennäisyksilöllisenä erottautumiskeinona, korostavat jäsenten yhteistoimintaan perustuvaa solidaarisuutta. Solidaarisuus edellyttää kuitenkin ryhmän kykenevän jollakin tasolla kontrolloimaan jäsenistöään. Tässä mielessä se on hankalammin ylläpidettävissä kuin yksilöllinen erottautumisstrategia. Viimeksimainitun etu on, ettei siinä synny jännitettä yksilön ja ryhmän välillä, jolloin yksilöön kohdistuva sosiaalisen kontrollin tarve on olematon. (Parkin 1974.)

Alempien toimihenkilönaisten asema

Lopputulema Alestalon luokkatutkimuksesta esitetään tiivistettynä taulukossa 1. Luokkaryhmiä erottaa asema suhteessa tuotantovälineisiin, markkinakapasiteetti, työn luonne, rekrytointitapa ja organisaatioon sitoutuminen sekä tulolähde ja tulojen määräy-

¹⁸Toisaalta todetaan myös kollektiivisen toiminnan merkitys, joka on ollut erityisen tärkeää työläisille. Tämäntyyppisen toiminnan menestyksestä johtuen vastaavat toimintatavat ovat levinneet myös valkokaulustyöläisten piiriin. (Alestalo 1986, 54.)

tyminen. Kyseinen malli muistuttaa Tilastokeskuksen sosioekonomisen aseman luokitusta, vaikka nimikkeistössä onkin eroa. Ylempi ja alempi keskiluokka vastaavat tietyin poikkeuksin ylempiä ja alempia toimihenkilöitä. Kuitenkin sellaiset alemmat toimihenkilöammatit kuin myyjä, apuhoitaja ja rahastaja luetaan työn laadun ja aseman perusteella työväenluokkaan kuuluviksi. Pieni osa ylemmistä toimihenkilöistä, lähinnä osa yrityksen palkatusta johdosta, luetaan kuuluvaksi porvaristoon ja pienyrittäjiin. (Alestalo 1985, 171) Omistaminen erottaa edelleen maanviljelijät, pienporvariston ja osan yläluokkaa palkansaajista. Palkansaajien sisällä keskeisiä erottelijoita ovat markkinakapasiteetti, työn luonne, rekrytointitapa, organisaatioon sitoutuminen ja palkan määräytymisen perusta. (Alestalo 1986, 56.) Erottavat tekijät ovat tarkemmin nähtävissä taulukossa 1.

Taulukko 1. Luokat ja niiden keskeiset erottelukriteerit suomalaisessa yhteiskunnassa (Alestalo 1990).

Luokka	Kokoonpano (Sosioekonomiset ryhmät)	Pääasiallinen markkinakapasiteetti	Työn luonne ja asema organisaatiossa	Rekrytointitapa ja organisaatioon sitoutuminen	Tulojen määräytyminen	%-osuus ^a
Maanviljelijät	Maatalouden työnantajat, yksinäisyrittäjät ja avustavat perheenjäsenet	Maan, karjan ja maataloudessa tarvittavien välineiden omistus	Yhdistelmä ruumiillista työtä ja yrittäjätoimintaa	Maan, karjan ja maataloudessa tarvittavien välineiden periminen	Yrittäjätuloja ja palkkatyötä tilan ulkopuolella. Tulot riippuvaisia valtion maatalouspolitiikasta	8
Työväestö	Ammattitaitoiset ja ammattitaidottomat työntekijät, maa- ja metsätaloustyöntekijät, myymälähenkilöstö	Ruumiillinen työkyky ja taito	Esineiden ja niiden osien valmistus käsin tai koneiden avulla. Yksinkertaiset palvelutehtävät	Rekrytointi työkyvyn mukaan. Alhaiset koulutusvaatimukset	Palkkatyö pääasiassa yksityisellä sektorilla. Palkat määräytyvät työehtosopimus neuvottelujen perusteella	50
Pieniyrittäjät	Pientyönantajat ja pienten yritysten palkatut johtajat. Yksinäisyrittäjät ja avustavat perheenjäsenet	Pienten pääomien tai pienten yritysten hallinta	Yrittäjätoimintaa, johon liittyy ruumiillista työtä tai palvelutoimintaa	Rekrytointi perityn tai hankitun pääoman avulla	Yrittäjätulot	5
Alempi keskiluokka	Alemmat toimihenkilöt julkisella tai yksityisellä sektorilla	Alemman tason hallinnollisia teknisiä tai kaupallisia taitoja	Työtehtävät usein rutiininomaisia	Koulutus usein rekrytointikriteerinä. Jonkin verran sitoutumista koskevia vaatimuksia	Palkkatyö. Usein kuukausipalkka. Palkka määräytyy työehtosopimusten perusteella	24
Ylempi keskiluokka	Ylemmät toimihenkilöt julkisella tai yksityisellä sektorilla	Yksilöllisiä, hallinnollisia, sivistyksellisiä, teknisiä ja kaupallisia taitoja	Työtehtävät itsenäisiä	Akateemisen koulutuksen perusteella tapahtuva rekrytoituminen. Selvä sitoutuminen organisaation päämääriin.	Kuukausipalkka, joka määräytyy professionaalisten ryhmien mukaan.	8
Yläluokka	Suurten yritysten omistajat ja johtajat sekä julkisen vallan korkeimmat virkamiehet	Pääoman omistus tai hallinta. Mahdollisuus osallistua keskeiseen yhteiskunnalliseen päätöksentekoon	Suurten yritysten tai organisaatioiden johtaminen	Pääoman periminen, erityiskyvyt. Rekrytoinnissa sosiaalinen tausta usein tärkeä	Yksilölliset tulot ja luontaisedut	1
Yht (N)						100 ^b (2222)

^a%-osuus taloudellisesti aktiivisesta väestöstä vuonna 1980^bNeljä prosenttia oli sellaisia, joita ei luokiteltu mihinkään ryhmään kuuluvaksi.

Tämän työn kannalta kiinnostava on alempi keskiluokka, joka edellä mainituin poikkeuksin vastaa alempaa toimihenkilöasemaa. Aikaisemmin puhuttiin rajanvetämisen vaikeudesta työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä. Alestalon toteaa alemman keskiluokan rajan työväestöön jossakin määrin häilyväksi ja monelta osin alempi keskiluokka muistuttaa työväestöä. Eroa on markkinakapasiteetissa, joka tarkoittaa lähinnä koulutustasoa. Lisäksi alempaan keskiluokkaan kuuluvat ovat työntekijöitä sitoutuneempia heitä työllistävän usein julkisen sektorin organisaation päämääriin. Ylipäänsä asema työssä

erottaa heidät työntekijöistä. (Mts. 1986, 57.) Sen sijaan rajanveto ylempään keskiluokkaan on Alestalon mukaan selkeä. Ylemmän keskiluokan rekrytointitaustassa keskeistä on eri professioiden vaatimat kvalifikaatiot, mikä tarkoittaa yleensä akateemista koulutustaustaa. Tämän vuoksi alempi ja ylempi keskiluokka eivät kilpaile keskenään samoilla työmarkkinoilla. Työelämässä näitä erottaa organisatorinen asema – ylemmällä keskiluokalla kontrollilta suhteessa muihin ryhmiin (Alestalo 1986, 57)– työn vastuullisuus ja itsenäisyys (Alestalo 1985, 172). Kuitenkin alempi keskiluokka jää heterogeenisuutensa vuoksi sisäisesti hyvin hahmottomaksi.

Historiallisesti tämä on seurausta 1960–1970-luvulla tapahtuneesta nopeasta taloudellisesta murroksesta, joka merkitsi erityisesti toimihenkilöiden osuuden kasvua. Ongelmanana oli toimihenkilökategorian muodostuminen hyvin heterogeeniseksi. Tähän kategoriaan luetaan kuuluviksi kaikki ne palkkatyöläiset, joiden ei katsota tekevän ruumiillista työtä (ks. edeltä luku 4.1.2.). Vaikka toimihenkilökategoria jaettiin kahtia ylemmiksi ja alemmiksi toimihenkilöiksi sisäinen yhtenäisyys jää Alestalon mukaan alemmilla toimihenkilöillä edelleen heikoksi (Alestalo 1986, 87–88). Alemman keskiluokan sisällä ammattirakenne ja asema organisaatiossa voi olla hyvinkin erilainen. Myös sukupuolirakenne jakaa tätä ryhmää. Alempi keskiluokka muodostuu toisaalta rutiinityötä tekevistä naisista, toisaalta hoito- ja kasvatustalouden varsin itsenäistä työtä tekevistä erikoiskoulutuksen saaneista naisista. Tämän lisäksi samaan ryhmään luetaan kuuluvaksi miespuoliset teknikot ja työnjohtajat, jotka sijoittuvat ruumiillisen työn tekijöiden ja hallinnonalan työntekijöiden väliin. (Mts. 1986, 90.) Kuten Luokkaprojektissa ja Kivisen luokkarakennemalleissa, niin myös Alestalolla naiset ja naisten ammatit aiheuttivat hahmottomuutta, nyt kuitenkin työväenluokan sijaan keskiluokassa. Alemman keskiluokan hahmottomuuden seurauksena Alestalo näkee yhteiskunnan keskeisinä toimijoina työväestön ja yläluokan (Alestalo 1985).

Alestalolla itse työprosessin analysointi jää suppeaksi muistuttaen puutteineenkin hyvin pitkälle edellä esiteltyä sosioekonomisen aseman luokittelun yhteydessä käytettyä. Työntekijätyölle luonteenomaista on keskittyminen lähinnä tavaroiden valmistukseen ja yksinkertaisiin palvelutehtäviin. Keskiluokkien kohdalla työprosessin itsenäisyys erottaa ylemmän ja alemman keskiluokan toisistaan. (Alestalo 1990, 213) Markkinakapasiteetin käsite, joka on weberiläisittäin suuntautuneen tutkimuksen ominaispiirre, korostaa

työväestön kohdalla ruumiillista työkykyä sekä taitoa, kun taas keskiluokan kohdalla eritasoiset hallinnolliset, tekniset, sivistykselliset ja kaupalliset taidot ovat keskeisiä. (Taulukko 1.) Luonnollisesti markkinakapasiteetin erot heijastuvat eri ryhmien koulutustason eroissa. Alestalokin piti koulutusta alemman keskiluokan rekrytointikriteerinä. (Taulukko 1).

5 Luokkatilanne

Luokkatilanteen analyysi sijoittuu luokkatutkimuksen toiselle tasolle (ks. edellä s. 13 kuvio 2). Luokkatilanteen tutkimuksellinen merkitys määräytyy käytettävästä teoriataustasta. ”Luokkaprojekti” ja Kivinen testaavat luokkatilanteen rakenteistumisen erittelyn avulla luokkarakenneteorian toimivuutta. Tarkoituksena on selvittää rakenteistavatko tuotannon yhteiskunnalliset suhteet ihmisten elämää työssä ja työn ulkopuolella. (Kivinen 1987, 89; Luokkaprojekti 1984, 309.) Ei siis oltu niinkään kiinnostuneita yksittäisten muuttujien tutkimuksesta (Kivinen 1987, 89). Luokkatilanne ei erottele luokkia toisistaan, vaan se voi olla samanlainen eri luokka-asemissa (Kivinen 1987, 198). Weberiläisittäin suuntautuneessa luokkatutkimuksessa luokkatilanteella on hyvinkin merkittävä asema. Weberhän on todennut luokan muodostuvan henkilöistä, joilla on sama luokkatilanne (Weber 1987a, 302). Alestalon tutkimus, jossa ei ole luokka-aseman ja luokkatilanteen erottelua, on tämän suuntauksen mukainen. Alestalo ei erotakaan luokka-asemaa ja luokkatilannetta, vaan hänelle keskeistä on markkinaresurssit ja yhteiskunnassa vallitsevat välittömät ja välilliset rakenteistavat tekijät (ks. edellä s. 23–26), jotka määräävät luokkarakenteen kiinteyden.

Weber määrittelee luokkatilanteen ihmisten erilaisina todennäköisyyksinä hankkia hyödykkeitä, parantaa asemaansa ja yleensäkin löytää sisäinen tyydytys. Todennäköisyyksien vaihtelu on seurausta omaisuuden ja taitojen erilaisesta kontrollista sekä niiden tuottavasta käytöstä tietyssä taloudellisessa tilanteessa. Allardt toteaa Parkinian lainaten aseman markkinoilla määräävän ihmisen elämisen mahdollisuudet (Allardt 1985, 114). Vaikka edellä todetaan luokkatilanteen tutkimuksellisen merkityksen määräytyvän teoriasuuntauksen mukaan, niin luokkatilanteen sisältöön tällä on kuitenkin yllättävän vähän merkitystä. Tässä työssä tarkastelun lähtökohdaksi otetaan Kivisen tutkimus, jossa kiinnostuksen kohteena ovat tulot, koulutus ja työmarkkina-asema sekä työoloja kuvaavat työn rasittavuus, ajallinen sidonnaisuus, toimeentulon ja työsuorituksen yhteys, työn autonomian ulottuvuus, työn kehittävyys ja ura (Kivinen 1987, 96). Listaa käytetään kuitenkin soveltaen. Uramahdollisuudet katsotaan osaksi työmarkkina-aseman tarkastelua. Työn autonomisuuden ulottuvuuden tarkastelu ei kuulu luokkatilanteen yhteyteen, koska autonomisuus on yksi luokka-aseman määrittelyn keskeisimpiä käsitteitä.

5.1 Tulot

Luokkatutkimuksen perinteessä tulomuoto on ollut tärkeä luokka-asemaa määrittäessä. Nykyisessä palkkatyön yhteiskunnassa perinteinen näkökulma ei enää toimi. (Sulkunen 1992, 206.) Luokkatilannetta määriteltäessä palkkatuloon liittyvä tarkastelu on kuitenkin edelleen käyttökelpoinen. Kivinen (1987, 90) lähtee siitä, että luokka-asemien ja autonomiatyyppien tulisi näkyä tuloeroina, jos niillä on merkitystä elämäntilanteen jäsentymisessä. Kansantaloustieteen näkökulmasta palkkaerot kuvastavat palkansaajien taitojen ja kykyjen arvoa työmarkkinoilla. Tässä työssä ollaan kiinnostuneita koulutuksen ja työn kautta hankituista taidoista. Koulutustason kohoaminen on yhdistetty tuottavuuden nousuun ja tätä kautta koulutuksella on ajateltu olevan positiivinen vaikutus palkkatasoon. Todellisuudessa palkkatason määräytyminen on paljon monimutkaisempaa. Alestalokin mainitsi edellä markkinoiden epätäydellisyyden ja markkinoita jäykistävät tekijät, jotka tulee huomioida (ks. edeltä s. 32, 33). Palkkataso ei määräydy suoraan kysynnän ja tarjonnan perusteella. Esimerkiksi Suomessa palkkatasoon vaikuttaa yleissitovat työehtosopimukset, jotka ovat neuvottelujen tulosta¹⁹. Tämä on syytä pitää mielessä tuloksia arvioitaessa, vaikka tämän tekijän vaikutuksia ei tässä työssä tutkita.

Palkan ja työn välinen yhteys ei ole aina kovin selkeä. Kiinnostava on Breenin ja Rottmanin ajatus, jonka mukaan palkkaerot liittyvät työnantajan pyrkimykseen kontrolloida työprosessia. Aloilla, joilla työnjohdon kontrollimahdollisuudet ovat heikot, saadaan suurempia palkkoja kuin niillä aloilla, joilla työnjohdon kontrolli on helpommin järjestettävissä. (Breen & Rottman 1995.) Kontrollimahdollisuus voi samalla merkitä työn tulosten mitattavuutta. Sulkunen kysyykin mistä toimihenkilöammateissa lopulta maksetaan (Sulkunen 1992, 207; Sulkunen 1984, 188)). Koska toimihenkilöammatit kuuluvat vaikeasti valvottaviin ammattiryhmiin, niin niissä työskentelevien sitoutumista työprosessiin pyritään lisäämään keskimääräistä korkeamman palkkatason avulla (Breen & Rottman 1995).

¹⁹ Sopimusosapuolina ovat valtio sekä palkansaajajärjestöt ja työnantajien liitot. Keskeistä ei ole selvittää vain työnantajan ja ammattiliittojen välisen suhteen laatua, vaan on huomioitava myös ammattiliittojen keskinäiset suhteet.

Naisten palkkatason määräytyminen on jäänyt hieman arvoitukselliseksi. Perinteisesti naisten työssäkäynnin lisääntymiseen on liitetty ajatus työprosessin yksinkertaistamisesta (ks. edeltä luku 4.2). Suomessa naistyövoima on suurelta osin hyvin koulutettua, työura on keskeytymätön ja työkokemus on yleensä pitkä (esim. Kolehmainen 1992). Palkkatyön naisistuminen ei näin voi tarkoittaa ammattitaidottomuutta, mutta kuitenkin se usein merkitsee ammatin arvostuksen laskua. Naisten ammatteja on pidetty vähemmän vaativina, heille luonnostaan kuuluvina ja on katsottu, ettei niissä varsinaisesti vaadita ammattitaitoa (Bradley 1989). Sekä Heiskanen että Acker toteavat, ettei naisten työn erityisvaatimuksia saada esiin vanhoissa työarviointimenetelmissä. Julkisella sektorilla on pyritty kehittämään ja kokeilemaan uusia työarviointimenetelmiä. Kokeilut ovat kohdanneet vastustusta. (Heiskanen 1996; Acker 1990, 27.) Naisten palkkataso on edelleen miesten alapuolella. Naisten ja miesten palkkaeroa on selitetty vetoamalla perinteisiin. Naisilla on pitkään ollut avustavan perheenjäsenen asema ja miehet on nähty perheen varsinaisina leiväntuojina. (Esim. Julkunen 1992). Tämä oletus ei nyky-yhteiskunnassa enää toimi. Anttalainen (1986) puhuu työmarkkinoiden eriytymisestä ja samalla stratifikoitumisesta sukupuolen perusteella. Toisalta tutkimuksessa olisi huomioitava myös naispalkansaajien sisäinen lohkoutuminen, joka heijastuu naispalkansaajaryhmän lisääntyvänä epäyhtenäisyytenä. (Julkunen 1994.) Luokkatutkimus voi antaa välineitä tämänsuuntaisen kehityksen ymmärtämiseksi.

5.2 Työmarkkina-asema

Työmarkkina-aseman tarkastelun kannalta mielenkiintoista on nykyisin käynnissä oleva keskustelu työprosessin uusista organisoitumistavoista. Lehto on todennut uusien organisoitumistapojen tähtäävän tuotantoelämän rationalisointiin, jonka päämääränä on tuotannon joustavoittaminen. Erityisesti ollaan kiinnostuneita joustoista työvoiman käytön näkökulmasta. Työvoiman käytössä yrityksen näkökulmasta on Lehdon mukaan erotettavissa kolme eri joustomahdollisuutta:

- Määrällinen joustavuus
 - sopeutetaan työntekijöiden tai tehtyjen työtuntien määrää

- Toiminnallinen joustavuus
 - työtehtävät organisoidaan siten, että työntekijä kykenee käyttämään ammattitaitoaan entistä useammassa työtehtävässä
- Taloudellinen joustavuus
 - palkat heijastavat markkinoiden kysynnän ja tarjonnan välistä suhdetta. (Lehto 1992, 21–22.)

Joustot kohdistuvat eri tavoin eri työntekijäryhmiin (mts. 21–22). Uutena välineenä työmarkkina-aseman tarkasteluun otetaan lohkoutumisteoriat. Melkas korostaa niiden lisäävän ymmärrystä luokka-aseman ja luokkatilanteen välittäviin tekijöihin (Melkas 1981). Kivinen (1985) onkin tarkastellut luokkarakenneteoriansa toimivuutta Edwardsin, Lutzin ja Zengenbergin lohkoutumisteorioiden avulla. Työmarkkinat jakaantuvat primaari-, sekundaari- ja ammattipohjaisiksi osatyömarkkinoiksi ja primaarilohkot jakaantuvat edelleen kahtia yrityksen sisäisiin ja ulkoisiin työmarkkinoihin. Vasta työmarkkinoille tulleet erotetaan myös omaksi ryhmäkseen. Näin päädytään viiteen erilaiseen työmarkkina-lohkoon:

1. Yritystyövoima

- ei ammattiryhmän vaihtoja
- koko ajan sama työnantaja

2. Ammattityövoima

- aina samassa ammatissa
- työnantajat vaihtuneet

3. Primaarilohkon ulkoisten työmarkkinoiden työvoima

- ammattiryhmän vaihtoja
- pitkäaikaiset työsuhteet ja vähän työttömyyskokemuksia

4. Sekundaarilohkon työvoima

- ammattiryhmän vaihtoja
- lyhytaikaiset työsuhteet tai/ja useampia työttömyyskokemuksia

5. Vasta työmarkkinoille tulleet.

Kivisen työn tulokset vahvistavat käsitystä sekundaarisilla työmarkkinoilla olevien monessa suhteessa muita heikommasta asemasta, mikä ei varmaankaan ole kovinkaan yllättävää. Työmarkkinalohkojen väliset rajat eivät osoittautuneet ylitsepääsemättömiksi. (Kivinen 1985.)

Julkunen on todennut lohkoutumisteorioita käytetyn naisten työmarkkina-aseman selittämiseen. Näidenkin teorioiden ongelmana on sukupuolisokeus. Perinteisesti

lohkoutumisteoriat pitävät naisia osana sekundaarisegmentin työvoimaa, johon kuuluvat naisten lisäksi myös erilaiset vähemmistöt: nuoret, vasta työmarkkinoille tulleet, ikääntyneet ja siirtolaistyövoima. Nämä ryhmät yhdistetään homogeeniseksi yhteiskunnan "haavoittuvien" ryhmäksi, vaikka eri osaryhmien välillä voi olla suuriakin eroja. (Julkunen 1988.) Kivisen (1985) ja Nätin (1989, 138) tutkimuksissa naiset eivät sijoitu työmarkkinoiden sekundaarisegmentille, vaan pääasiassa heitä on primaarilohkon ulkoisilla työmarkkinoilla. Kivinen (1985) näkee syyksi sen, että naisten tulo työmarkkinoille liittyy juuri julkisen sektorin laajentumiseen. Primaari- ja sekundaarilohkojen sisälle jää kuitenkin olennaisia jakoja. Vaikka esimerkiksi miesjohtaja ja naissihteeri sijoittuvat kumpikin primaarisektorille, niin heidän asemansa on hyvin erilainen. (Julkunen 1988, 14.) Nätti (1989, 139) toteaaakin, että työmarkkina-asemaa ja -käyttäytymistä tutkittaessa on huomioitava niin luokka, sukupuoli kuin työmarkkinoiden lohkoutumisrakenne.

5.3 Luokkaliikkuvuus

Luokkaliikkuvuus nousee esiin monessa yhteydessä tätä työtä (ks. edeltä s. 8–8, 32). Luokkatutkimuksessa sen roolia voisi lähinnä luonnehtia luokkarakennetta todentavaksi. Näin ajatellen sen käsittelyn luonteva paikka on luokkatilanteen kuvauksen yhteydessä.

Liikkuvuudella tarkoitetaan paitsi yksilön tai kokonaisten ryhmien siirtymistä paikasta tai yhteiskuntaluokasta toiseen myös arvojen ja tavaroiden liikkuvuutta. Luokkatutkimuksessa erityisen mielenkiinnon kohteena on pystysuora sosiaalinen liikkuvuus, mikä tarkoittaa henkilön siirtymistä asemasta tai yhteiskuntaluokasta toiseen. (Allardt & Littunen 1979, 125–126.) Esping-Andersenin mukaan liikkuvuustutkimuksen etuna on sen kyky saada näkyviin luokkarakenteeseen sisältyvä dynamiikka, itse luokkien muodostuminen ja muodostumiseen vaikuttavat taustatekijät. Liikkuvuus vaikuttaa myös luokkatietoisuuden syntymiseen. On aivan eri asia, onko yksilö koko elämänsä ajan tietyssä ammattiasemassa vai pidetäänkö ammattiasemaa vain välitilana johonkin parempaan siirtymisessä. (Esping-Andersen 1993b.) Tässä työssä edellinen sisältyy ammattiuran kuvaukseen. Uralla eteneminen ei automaattisesti tarkoita luokka-aseman muutosta.

Työuraan vaikuttaa moni tekijä, mutta tässä työssä ollaan kiinnostuneita ennen kaikkea koulutuksen antamista mahdollisuuksista tai ehkä pitäisi puhua tietyn aseman edellyttämistä koulutusvaatimuksista. Tässä tullaankin aikaisemmin mainittuun koulujärjestelmän merkitykseen luokka- ja sukupuolirakenteiden säilyttäjänä. (Ks.edeltä s. 8–8.)

Toinen puoli luokkaliikkuvuuden tutkimusta keskittyy luokkien ylisukupolvisen pysyvyyden tutkimiseen. Ylisukupolvinen pysyvyys – luokan valikoituminen itsestään – lisää mahdollisuuksia luokkakohtaisen kokemuksen kumuloitumiseen ja jatkuvuuteen ja näin myös luokkatietoisuuden syntymiseen (Giddens 1986, 107; Pöntinen 1991, 63)

5.4 Työolot

Työolot ymmärretään tässä työssä huomattavasti suppeammin kuin esimerkiksi “Luokkaprojektissa”, jossa tutkittiin ”työvoiman kulutusta työssä”. Tämä sisältää sellaisia tekijöitä kuin työaika, työn määrä ja voimaperäisyys, sidonnaisuus toimeentuloon, työn rasituksen luonne, koettu työvoiman kuluminen. (Luokkaprojekti 1984, 329.) Tässä työssä työoloja tutkitaan lähinnä työn kuormittavuuden kautta. Kuormittavuustekijät jaetaan henkisiin ja ruumiillisiin rasitustekijöihin sekä työympäristöstä aiheutuviin rasitustekijöihin.

Työoloja ei voida arvioida vain ”hyvä–huono” -ulottuvuudella. Olosuhteisiin voi liittyä samanaikaisesti niin kielteisiä kuin myönteisiäkin puolia tai samanaikaisesti voivat puuttua sekä kielteiset että myönteiset puolet. (Luokkaprojekti 1984, 328.) Jotkut tutkijat ovat nähneet työolojen tutkimuksen ongelmaksi käytettävät käsitteet. Kivenmaa (1994) epäilee, että toimihenkilötyön tutkimuksen ongelma on niissä käytetty työntutkimuksen käsitteistö, joka on suunniteltu kuvaamaan vain suoritusluonteista työtä. Kinnunen (1989) näkee perinteisen ruumiillisen ja henkisen työnjaon toimimattomaksi alempien toimihenkilönaisten kohdalla (ks. edeltä luku 4.1.3). Esping-Andersen puhuukin uudentyyppisen palveluammattien työntekijäluokan syntymisen mahdollisuudesta (ks. edeltä s. 3). Eklundin ja Suikkasen pohdiskelu siitä, kuinka sukupuoli olisi huomioitava työtapaturmien tutkimisessa, on yleistettävissä työolojen tutkimiseen. He näkevät sukupuolten väliset erot joko laadullisina tai suhteellisina. Suhteellisten erojen tapauksessa miesten ja naisten

työolosuhteisiin liittyviä ominaisuuksia voidaan mitata samalla mitta-asteikolla, jolloin erojen tilastollisen merkitsevyyden testaus on myös järkevää. Laadulliset erot syntyvät kummankin sukupuolen omista erityispiirteistä. (Eklund & Suikkanen 1986, 5.) Tämänäntyyppiset ominaisuudet jäävät helposti juuri naisten kohdalla ei-yleisinä ominaisuuksina tutkimuksessa huomiotta (esim. Korvajärvi ym.1987; Kinnunen 1989). Eklundia ja Suikkasta²⁰ (1986, 26) soveltaen olisikin selvitettävä naisten työympäristön ominaisuudet ja millainen on tarpeellinen kysymyspatteristo. Tutkimuksen puuttuessa jää hämäräksi, mitä nais erityisyyteen sisältyy²¹.

²⁰ Naisten työtapaturmia tutkittaessa kysyttiin:
Ovatko tietynlaiset työtapaturmat ominaisia naisille?
Tulevatko tietyt erityisesti naisten terveysvaarat lainkaan esille nykyisessä työtapaturma- ja ammattitautitilastoinnissa?
Minkälainen työsuojelustrategia on tarpeellinen naisille?

²¹ Esimerkiksi Eklund ja Suikkanen (1986) nostavat esiin nais erityisyydestä puhuessaan miesten ja naisten erilaiset aikajärjestelmät

6 Työn kysymyksenasettelu

Työ lähti liikkeelle yhteiskunnan tuotantorakenteen muutoksesta ja sen vaikutuksesta luokkarakenteeseen. Vaikutusten todettiin suodattuvan eri maissa erilaisten yhteiskunnallisten instituutioiden kautta, jolloin luokkarakenne jo pelkästään länsimaiden sisällä voi kehittyä hyvin erilaiseksi. (Ks. edeltä s. 3–10.) Naisten asema tässä kehityksessä osoittautui erityisen kiinnostavaksi ja tässä työssä onkin tarkoitus selvittää, millainen kuva saadaan suomalaisten alempien toimihenkilönaisten yhteiskunnallisesta asemasta erityyppisten luokkateorioiden valossa.

Sosioekonomisen aseman luokittelua (ks. edeltä s. 22) on arvosteltu naisten erityisaseman huomiotta jättämisestä—alempi toimihenkilöasema nähdään jonkinlaisena naisten työn kaatoluokkana. Alempien toimihenkilönaisten työn sisältö on vaikeasti määritettävissä. Ehkä tämä heijastuu myös siinä, ettei alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden välinen rajanveto ole kovinkaan vakuuttava. Perinteisin ratkaisu rajanvedon ongelmaan on ruumiillisen ja henkisen työn erottelu. Sukupuolen huomioivassa ratkaisuvaihtoehdossa puolestaan etsitään naisten palkkatyön ominaisluonnetta. Keskeisenä pidetään tällöin hoivatyötä, joka vaatii tekijältään erityistä asennetta, hoivarationaalisuutta. (Ks. edeltä luku 4.2.) Teoriaosassa todettiin kuitenkin sukupuoli selityspäteeena liian totaaliseksi. Naispalkansaajien keskuudessa on nähtävissä kerrostumista. Tätä on luontevaa tutkia luokkatutkimuksen tarjoamien teorioiden ja menetelmien avulla, vaikka luokkatutkimustakin on syytetty sukupuolisokeudesta. (Ks. edeltä luku 3.3.)

Edellä esitellyistä suomalaisesta luokkarakenteen tutkimuksista jokainen on vajavainen alempien toimihenkilönaisten luokka-aseman määrittelyn kannalta. Kukin tutkimus antaa ongelmaan vain osan vastauksesta. (Ks. edeltä luku 3.3 Ja s. 29, 31, 36–37) Tässä työssä alempien toimihenkilönaisten luokka-asemaa kartoitetaan erilaisista näkökulmista, jotka ovat peräisin näistä tutkimuksista. Aikaisemmin puhuttiin luokkatutkimuksen projektiluonteesta, jossa eri teorit ovat vain työvälineitä. Tärkeää on teorioiden kytkeytyminen empiriaan, siis testattavien hypoteesien ja selittävien termien löytäminen aineistosta teorioiden avulla. (Ks. edeltä luku 3.2.) Teoreetikkojen huoleksi voidaan jättää sitten "yhtenäisteorian" kehittäminen.

Teoriaosassa todettiin luokkarakenteen heijastuvan monelle tasolle yhteiskunnassa, mikä näkyy myös luokkatutkimuksen jakaantumisessa eri tasoihin (ks. edeltä luku 3.2). Tässä työssä keskitytään kuitenkin luokka-aseman ja luokkatilanteen tarkasteluun, koska tämän kautta on mahdollista määrittää tuotannon omistus- ja valtasuhteet sekä työmarkkinaresurssit. Luokkatilanteen tarkastelun jäsentely perustuu uusmarxilaista perinnettä edustavaan Markku Kivisen "Parempien piirien ihmisiä" -tutkimukseen. Keskeisinä elementteinä tarkastelussa ovat työolojen, työajan ja työn ulkopuolisen ajan rakenteistumiseen ja uusintamiseen liittyvät tekijät. Luokkatilanteen kuvauksen merkitys tutkimukselle taas määräytyy weberiläisestä perinteestä. Tällöin luokkatilanteen ja luokka-aseman välillä ei oleteta välttämättä syy-seuraus-suhteen olemassaoloa. (Ks. edeltä s. 38) Luokkatilanteen merkitys voi tulla tulkinnan kannalta jopa tärkeämmäksi kuin luokka-aseman tarkastelu, koska luokka-aseman tarkastelu perustuu rajalliseen määrään erilaisia teorioita, kun taas luokkatilanteessa voi heijastua luokkarakenne, joka ei tule esille luokka-aseman tarkastelussa.

6.1 Tutkimusongelman tarkentaminen

Tutkimuksen peruskysymys on, muodostavatko alemmat toimihenkilönaiset erillisen sukupuolispesifin yhteiskuntaluokan. Koska yhteiskuntaluokkien välillä voi olla kysymys laadullisista eroista (ks. edeltä luku 3.1), ei yhteiskunnan luokkarakenne ole välttämättä suoraan mitattavissa. Edellä viitattiin jo luokkarakenteen vaikutusten eritasoisuuteen, jolloin luokkarakenteen heijastumisesta on pääteltävissä jotakin taustalla vaikuttavan luokkarakenteen muodosta. Tarvitaan siis useita muuttujia, joiden yhdistelmiä tulkitsemalla voidaan tehdä päätelmiä taustalla vaikuttavan luokkarakenteen olemassaolosta. Tässä tarkastelussa keskitytään luokka-aseman ja luokkatilanteen tasoon.

Luokka-asema on käsitteenä melkoinen abstraktio. Tarkastelun aluksi on syytä lähteä liikkeelle konkreettisesta kysymyksestä, eli miten alemmista toimihenkilönaisista tuli se, mitä he nyt ovat. Lähinnä ollaan kiinnostuneita määrällisistä muutoksista, naisten ammattirakenteen muuttumisesta ja näiden muutosten liittymisestä yleiseen yhteiskunnan

kehitykseen. Löytyykö alempien toimihenkilönaisten työn historiasta erikoispiirteitä, jotka erottavat sen muista palkansaajaryhmistä? Ryhmän nykyistä olemusta tarkastellaan ammattinimikkeiden avulla. Taustalla vaikuttaa ammattirakenteen eriytyminen sukupuolen perusteella. Tällaisessa tarkastelussa voidaan karkeasti arvioida, onko olemassa jonkinlainen alempien toimihenkilönaisten ammatteja yhdistävä yleinen yhteiskunnallinen funktio.

Ammattinimikkeiden avulla tehtävä tarkastelu ei kuitenkaan riitä, vaan tarvitaan yleisempää tarkastelua, mikä tarkoittaa luokka-aseman ja luokkatilanteen empiiristä määrittelyä. Luokka-asemaa tutkitaan tässä seuraavien tekijöiden avulla: ammattien autonomiatyyppin määrittely, ammattien manageriaalisen aseman määrittely, ammattien luokittelu ruumiilliseen ja henkiseen työhön, ammattien hoivaintensiteetin määrittely ja palkansaajaryhmien työmarkkinaresurssien vertailu. Tässä yhteydessä ei voida puhua muuttujista, koska liikutaan vielä käsitteellisellä tasolla. Niiden operationalisointi vaatii usean muuttujan synteesiä. Luokkatilanteen kuvaaminen tapahtuu näennäisesti konkreettisemmin kuin luokka-aseman tutkiminen ja näin myös siihen liittyvät elementit ovat suhteellisen helposti operationalisoitavia. Luokkatilanteen kuvaamisessa keskitytään siihen, kuinka joustot yrityksissä kohdistuvat eri palkansaajaryhmiin, liikkuvuuteen sosioekonomisten ryhmien välillä ja työolosuhteiden vaihteluun. Muuttujien operationalisointi esitellään tarkemmin empiirisessä osassa.

Jo tässä vaiheessa on syytä tiedostaa pulma työn perusasetelmassa. Aikaisemmin todettiin, että luokkatutkimus on pyrkinyt sopeutumaan toimihenkilöiden määrän kasvuun laajentamalla työväenluokkaa, myöntämällä ristiriitaisten luokka-asemien olemassaolo tai hyväksymällä keskiluokat uudeksi luokaksi. (Ks. edeltä s. 19.) Tässä työssä pyritään tutkimaan, muodostavatko alemmat toimihenkilönaiset sukupuolispesifin yhteiskuntaluokan. Jos näin käy, niin työssä joudutaan ongelmiin, koska sukupuolispesifi alempien toimihenkilönaisten yhteiskuntaluokka ei sovi mihinkään edellä luetelluista vaihtoehdoista, vaan tarvittaisiin aivan uudenlainen teoria selittämään naisten luokka-asemaa.

7 Aineisto, muuttajat ja menetelmät

7.1 Käytetty aineisto

Työ perustuu syksyllä 1990 kerättyyn Työolokomitean alulle panemaan ja Tilastokeskuksen toteuttamaan Työelämän laatu -haastattelututkimukseen. Vastaavanlaisia haastattelututkimuksia Tilastokeskus on tehnyt aikaisemmin, vuosina 1977 ja 1984 (Lehto 1992, 132). Tietoja ei kerätty mitään tiettyä tutkimusta varten, vaan pyrkimyksenä oli tarjota jokaiselle jotakin työelämään liittyvää. Kysymyksillä selvitettiin vastaajan taustatietoja, ammatin olemusta, työpaikkaan liittyviä lukumäärällisiä tietoja, työtapoja, työilmapiiriä ja työolosuhteita. Kysymyslomaketta voi luonnehtia melko raskaaksi sen muodostuessa noin 420 kysymyksestä. Kysymyslomake on liitteenä 1. Luokkatutkimuksen kannalta tämä jokaiselle jotakin -periaate aiheuttaa sen, että joidenkin aihealueiden tarkastelu tämän työn kannalta jää pinnalliseksi. Esimerkiksi luokkatietoisuuden tutkiminen on hyvin hankalaa tämän aineiston pohjalta.

Haastattelut tehtiin 20.8–9.11.1990. Pitkän kestonsa ja laajan tietosisältönsä vuoksi ne suoritettiin kotikäynteinä. Kohdejoukko valittiin työvoimatutkimuksen ensimmäisen, toisen ja neljännen rotaatioryhmän vastaajista. Haastattelun kohteena olivat 15–64 vuotiaat työläiset, palkansaajat ja yrittäjät. Otokseen valituista 4850 henkilöstä haastateltiin 4 112, jolloin vastausprosentiksi tuli 84,8. Edellisiin tutkimuksiin verrattuna kato on muutamaa prosenttiyksikköä korkeampi, mikä voi olla seurausta yleisestä tutkimuksiin osallistumishalukkuuden laskusta ja yrittäjien palkansaajia vaikeammasta tavoitettavuudesta. Lisäksi haastattelun otospohjana olleen työvoimatutkimuksen kato oli ensimmäisessä rotatoinnissa 7,7 prosenttia ja muissa 2–3 prosenttia. Tässä työssä aineiston vinoutta sekä edustavuutta tarkastellaankin vain “Työelämän laatu” -aineiston osalta. Naiset ovat hiukan miehiä aktiivisempia vastaajia, kuten yleensäkin kyselytutkimuksissa. Vanhimmassa, 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä, vastausaktiivisuus on pari prosenttiyksikköä alhaisempi kuin muissa ikäryhmissä. Yleisin syy tutkimuksesta poisjäämiseen oli joko kieltäytyminen

tai sairaus. Nuorin ikäryhmä on taas liikkuvuutensa vuoksi vaikeammin tavoitettavissa. (Ks. Lehto 1992, 132–133.)

Tässä työssä aineistossa on mukana on ainoastaan palkansaajat – ylemmät ja alemmat toimihenkilöt sekä työläiset. Ulkopuolelle jäävät yrittäjät ja maanviljelijät sekä henkilöt, jotka työskentelevät perheenjäsenen yrityksessä ilman varsinaista palkkaa. Lisäksi aineistosta on poistettu sellaiset, joiden sosioekonomista asemaa ei ole määritetty tai se on määritetty tuntemattomaksi. Mukana on näin 3483 palkansaajan vastaukset. Näistä sosioekonomisen aseman mukaan luokiteltuina on ylempiä toimihenkilöitä 613, alempia toimihenkilöitä 1 390 ja työntekijöitä 1 478.

7.2 Aineistossa tehtyjä muuttujamuunnoksia

7.2.1 Ammattiin liittyvät muuttujat

Ammatti on luokkatutkimuksen kannalta käyttökelpoinen muuttuja, joten myös tässä työssä käytettyjen muuttujien perustan muodostavat ammattinimikkeet. Käytetty ammattinimikkeistö on peräisin Tilastokeskuksen ammattiluokituksesta. Ammattinimikkeistön käyttö tarkimmalla nelinumerotasolla ei onnistu, koska havaintojen lukumäärä useimmissa ammattiryhmissä jäisi liian pieneksi, ja näin sattuman osuus olisi liian suuri. Erillisiä ammattiryhmiä on yhdistettävä. Olemassaolevien luokittelujen kuten esimerkiksi ammattiluokittelun tai Tilastokeskuksen sosioekonomisen aseman luokittelun käyttäminen kaksinumerotasolla ei onnistu. Ammattiluokitus toimisi kaksinumerotasolla tarkasteltaessa palkansaajia yhtenä kokonaisuutena, mutta pelkästään alempien toimihenkilöiden tutkimiseen se on liian karkea. Niin kaksi- kuin yksinumerotasolla jotkut ryhmät jäisivät edelleen liian pieniksi tässä aineistossa. Myös sosioekonomisen aseman luokittelun käyttäminen suoraan ammattiluokituksena johtaa vaikeuksiin. Alemmat toimihenkilöt on jaettu viiteen luokkaan,

työnjohtotehtävissä toimiviin, itsenäistä toimistotyötä tekeviin, epäitsenäistä toimistotyötä tekeviin, muihin alempiin toimihenkilöihin ja erittelemättömiin alempiin toimihenkilöihin. Edellä lueteltuihin tilastokategorioihin sisältyvien ammattien kirjo on hyvin laaja. Kahden viimeksi mainitun luokan osuus on myös suhteettoman suuri peittäen näkyvistä tärkeitä erotteluja. Esimerkiksi hoitoalojen ammatit sijoitetaan luokkaan “muut alemmat toimihenkilöammatit” ja näin hoitoammatit katoavat näkyvistä.

Taulukko 2. Yhdistetyt ammattiryhmät ja niiden tunnuks.

Ammattien ryhmä	Indeksi1	Indeksi2 ^a
Sairaanhoitajat ja vastaavat	1	1
Lähihoitajat ja vastaavat	2	2
Sosiaalialan työ	3	3
Lastenhoito (laitokset)	4	4
Lastenhoito (kotona)	5	5
Itsenäinen toimistotyö	6	6
Epäitsenäinen rutiininomainen toimistotyö	7	7
Pankki- ja vakuutusalan ammatit	8	8
Myyntityö (asiantuntemusta vaativa)	9	9
Myyntityö (rutiininomainen)	10	10
Järjestyksen ylläpitoon liittyvät ammatit	11	11
Teknisen alan ammatit	12	12
Työnjohtotehtävät palvelualoilla	13	13
Muut alth	14	14
Johtotehtävissä toimivat ylemmät toimihenkilöt (miehet)	15	15
Johtotehtävissä toimivat ylemmät toimihenkilöt (naiset)	16	
Valmistelu-, esittely-, tutkimus- ja suunnittelutehtävissä toimivat ylth (miehet)	17	16
Valmistelu-, esittely-, tutkimus- ja suunnittelutehtävissä toimivat ylth (naiset)	18	
Opetustehtävissä toimivat ylth (miehet)	19	17
Opetustehtävissä toimivat ylth (naiset)	20	
Muut ylth (miehet)	21	18
Muut ylth (naiset)	22	
Maa- ja metsätalous- sekä kalatalousalan työntekijät (miehet)	23	19
Maa- ja metsätalous- sekä kalatalousalan työntekijät (naiset)	24	
Teollisuustyöntekijät (miehet)	25	20
Teollisuustyöntekijät (naiset)	26	
Muut tuotantotyöntekijät (miehet)	27	21
Muut tuotantotyöntekijät (naiset)	28	
Jakelu- ja palvelutyöntekijät (miehet)	29	22
Jakelu- ja palvelutyöntekijät (naiset)	30	

^aYhdistettäessä miesten ja naisten ammatit käytetään indeksi2:sta

Alemmille toimihenkilöille luodaan uudenlainen ammattiluokitus, joka on yhdistelmä Tilastokeskuksen sosioekonomisen aseman luokitusta ja ammattiluokitusta, Kivisen esittämää luokkarakennemallia sekä omaa intuitiota (Taulukko 2). Päämääränä on muodostaa sisäisesti mahdollisimman yhtenäisiä ja riittävän suuria ryhmiä. Näin ammatit luokitellaan lopulta 14 ryhmään. Alemmista toimihenkilöistä 22 prosenttia työskentelee hoitoammateissa, joista suuri osa on erityyppisiä sairaanhoitajia. Nämä jaettiin koulutustaustan mukaan

kahteen ryhmään, *sairaanhoitajiin* ja *perushoitajiin*. Muita hoitoammattien ryhmiä ovat lastenhoitajat laitoksissa ja kotona sekä muut sosiaalialan ammatit. Sosioekonomisen aseman luokittelun yhteydessä esiin nousseita työn itsenäisyyttä ja arviota työtehtävien rutiininomaisuudesta käytetään uudessakin ammattiluokittelussa ryhmittelykriteerinä. Toimistotyötä tekevät, 26 prosenttia alemmista toimihenkilöistä, jaetaan kahteen ryhmään, *itsenäistä toimistotyötä tekeviin* ja *epäitsenäistä rutiininomaista toimistotyötä tekeviin*. Myyntityötä tekevät jaetaan samoin kahteen ryhmään, *rutiiniomaista myyntityötä* ja *asiantuntemusta vaativaa myyntityötä tekeviin*. Luokkaprojektissa (1984, 190) nähdään rahankierron ammateissa työskentelevät osana työväenluokkaa. Rahankierron työläisillä tarkoitetaan vakuutus- ja pankkialalla työskenteleviä alempia toimihenkilöitä. Kyseisten ammattiryhmien epämääräisen luokka-aseman vuoksi muodostetaan erillinen *vakuutus- ja pankkialan ammattiryhmä*. Työnjohtotehtävissä toimivat alemmat toimihenkilöt erotetaan kahdeksi ryhmäksi *palvelutyön työnjohtajiksi* ja *teknisten alojen ammattiryhmäksi*²². Viimeksi mainitusta ryhmästä suuri osa on teollisuuden työnjohtajia. Alunperin sosioekonomisen aseman luokituksessa alempien toimihenkilöiden alaryhmänä oli työnjohtajat. Työnjohtajien jakaminen kahteen ryhmään perustuu ajatukseen perinteisen fordilaisen taloussektorin ja uuden palvelusektorin laadullisista eroista. Osuudeltaan suhteellisen pienestä, mutta selkeästi muista erottuvien ja suhteellisen yhtenäisten ammattien joukosta, muodostetaan *järjestyksen ylläpidon ja suojelun ammattiryhmä*. Loput ammatit, joita ei voida sijoittaa mihinkään edellä mainituista ryhmistä muodostavat luokan muut. Liitteessä 1 esitetään alempien toimihenkilöiden ammattiryhmien takana olevat ammattinimikkeet. Työntekijöiden ja ylempien toimihenkilöiden kohdalla ammattiluokitus noudattaa sosioekonomisen aseman luokitusta kaksinumerotasolla.

Tämän työn pyrkimyksenä on löytää eri ammatteja yhdistäviä tekijöitä. Jo tässä vaiheessa on selvää, etteivät vain palkansaaajat jakaannu miehiin ja naisiin, vaan ammatit itsessään ovat jakaantuneet miesten ja naisten ammatteihin. Näin ammatit ovat luokiteltavissa sukupuolijakauman perusteella. Vaikka sukupuoli ja ammatin sukupuoliosuus muuttujina korreloivat selvästi keskenään, ovat kummatkin selittäjinä tarpeellisia. On todennäköistä, että miesten ja naisten asema vaihtelee sen mukaan mikä on ammatin sukupuolijakauma.

²² Huomaa: tekniset alat on käsitteellisesti laajempi kuin palvelualojen työnjohto, koska mukana ovat myös piirtäjät.

Aineistosta suoraan saatavat ammattien sukupuolijakaumat ovat käyttökelvottomia, koska alkuperäisiä ammattiryhmiä on paljon suhteessa otoksen kokoon. Mukana on paljon yhden henkilön ammattiryhmiä, mikä voi korostaa ammattirakenteen segregoitumisastetta. Tämän vuoksi kullekin aineistossa mukana olleelle ammatille määriteltiin erikseen sukupuolijakauma vuoden 1985 väestölaskentatietojen ja vuoden 1990 väestölaskennan ennakkotietojen perusteella.

Taulukko 3. Sukupuolijakauma tutkimusaineistossa segregoitumisasteeltaan erilaisissa ammattiryhmissä.

Sukupuoli	Naisten %-osuus ammatin segregoitumisasteen vaihdellessa				
	0–9	10–39	40–60	61–90	91–100
Miehet	96	76	44	22	4
Naiset	4	24	57	77	95
yht	100	100	100	100	100
(N)	(670)	(704)	(262)	(680)	(906)

Ammatit luokitellaan niissä vallitsevan sukupuolijakauman perusteella. Sukupuolen mukaan täysin eriytyneissä ammateissa 91–100 prosenttia palkansaaajista on samaa sukupuolta, tasa-ammateissa miesten ja naisten osuudet ovat jokseenkin samansuuruiset, 40–60 prosenttia. Näiden kahden ryhmän väliin jääviä ammatteja kutsutaan sukupuolijakaumaltaan lievästi eriytyneiksi. Varsinaisesti työssä ollaan kiinnostuneita kussakin ammatissa työskentelevien naisten osuudesta. Näin saadaan viisiluokkainen muuttuja, jossa naisten osuus vaihtelee täysin miesvaltaisesta (1) täysin naisvaltaiseen (5).

Koska ammattien uuden sukupuolijakaumamuuttujan arvot ovat peräisin väestölaskentatiedoista, ei aineistosta laskettu ammattien sukupuolijakauma otantaan liittyvän sattuman seurauksena välttämättä vastaa perusjoukkoa. Esimerkiksi hypoteettinen tapaus: aineiston naisista sattuman seurauksena 50 prosenttia olisi voinut sijoittua täysin miesvaltaisiin ammattiryhmiin. Tässä aineistossa kyseinen osuus oli 1,6 prosenttia, mikä vastaa noin neljää prosenttia täysin eriytyneissä ammateissa työskentelevistä. (Taulukko 3.) Aineiston ammattien sukupuolijakauma vastaa hyvin pitkälle muihin lähteisiin perustuvaa sukupuolijakaumaa.

7.2.2 Koulutukseen liittyvät muuttujat

Teoriaosassa todetaan koulutuksen olevan luokkarakenteen kannalta yksi keskeisistä tekijöistä. Tässä työssä ollaan kiinnostuneita niin koulutustasosta kuin koulutuksen laadusta. Tarkastelun kohteina ovat suoritettujen tutkintojen taso ja ala. Tiedot näistä perustuvat suurelta osin tutkintorekisteristä kerättyihin tietoihin. Tutkintorekisterissä pitäisi olla tiedot palkansaajien lukiossa, ammatillisissa oppilaitoksissa tai korkeakouluissa suorittamista tutkinnoista. Jos henkilöllä on useampi tutkinto, niin tällöin on tallennettu tieto korkeimmasta suoritetusta tutkinnosta ja samantasoisista tutkinnoista viimeksi suoritettu. (Koulutusluokitus 1992.) Koska tutkintorekisterin tiedot edustavat poikkileikkausta tutkimushetkellä suoritettuina olleista tutkinnoista, eivät tavallisuudesta poikkeavat koulutusväylät, esimerkiksi aikuisiässä tapahtuva uudelleen koulutus, tule näkyviin.

Tutkintotietojen esittäminen perustuu Tilastokeskuksen nelinumeroiseen koulutusluokitukseen. Suoritettujen tutkinnojen tason ilmaisee koulutuskoodin ensimmäinen numero ja koulutusalan vastaavasti toinen numero. Loput numerot ilmaisevat kunkin koulutusasteen ja -alan sisällä tutkintoryhmän, tutkinnon, opintosuunnan, opintolinjan ja tutkinnon pääaineen tai koulutusohjelman. (Koulutusluokitus 1993.) Suoritettujen tutkinnojen taso määritellään sen suorittamisen vaatiman ajan perusteella. Tutkinnot on jaettu neljään eri pääluokkaan: esiasteeseen, perusasteeseen, keskiasteeseen ja korkea-asteeseen. Näistä kukin jakaantuu vielä aliluokkiin. Yhteensä tutkinnot jakaantuvat kymmeneen tasoon. Tässä työssä kymmenluokkaisen tutkinnontasomuuttujan käyttäminen ei onnistu, koska korkea-asteen tutkintojen osalta havaintoja on liian vähän. Työssä käytetty kuusiportainen tutkinnontasoluokittelu muodostettiin poistamalla koulutusasteista tämän työn kannalta epäolennaisena esiaste ja yhdistämällä korkea-asteeksi alin korkea-aste, alempi ja ylempi kandidaattiaste sekä tutkijankoulutus. Keskiasteen ja korkea-asteen väliin jää opistoaste. (Taulukko 4.) On huomattava, että vuoden 1990 tutkinnontasoluokitus poikkeaa vuoden 1999 luokituksesta.

Taulukko 4. Tutkinnontasoluokituksen muodostamisperiaate (ks Koulutusluokitus 1993.)

Koulutustaso	Koodi	Sisältö
Alempi perusaste	1	Kansakoulu tai vähemmän
Ylempi perusaste	2	Keskikoulu tai peruskoulu
Alempi keskiaste	3	Ammatillisten oppilaitosten alle kolmivuotiset linjat esimerkiksi merkantin ja apuhoitajien koulutus.
Ylempi keskiaste	4	Ylioppilastutkinto tai ammatillisten oppilaitosten 3-vuotiset koulutuslinjat esimerkkinä merkonomien koulutus.
Alin korkea-aste	5	Tutkinnon vaatima kokonaisaika 13–14 vuotta. Ammatillisten oppilaitosten 4–5 vuotiset koulutuslinjat. Esimerkkeinä insinöörit, kansakoulunopettajat ja sairaanhoitajien erikoistumiskoulutus.
Korkea-aste	6	Tutkinnon vaatima kokonaisaika yli 15 vuotta. Alemmat korkeakoulututkinnot (hum. kand., lastentarhanopettaja), ylemmät korkeakoulututkinnot (fil. kand., lääketieteen lisensiaatti, diplomi-insinööri) ja erityinen tutkijakoulutus (fil. lis., fil. tri)

Tutkintorekisterin tiedot eivät olleet täydellisiä, sillä vastaajista 33 prosentilta (1 155 kpl) puuttuu tieto suoritetuista tutkinnoista. Tämä tulee näkyviin verrattaessa rekisteritietojaa vastaajien itsensä antamiin tietoihin. Koska tutkintojen rekisteröinti alkaa vasta alemmasta keskiasteesta, niin 85 prosenttia niistä, joilta tieto puuttuu, oli pelkän perusasteen tutkinnon suorittaneita (985 kpl).

Puuttuvia rekisteritietoja täydennetään käyttämällä hyväksi vastaajien antamia tietoja. Perusasteen kohdalla tutkintovaihtoehtoina ovat alempi tai ylempi perusasteen tutkinto, joten tutkinnontason määrittäminen on näiden tutkintojen suorittaneiden kohdalla helppoa. Jos vastaaja ilmoittaa suorittaneensa perusasteen tutkintojen jälkeen ammatillisia tutkintoja, joudutaan vaikeuksiin, koska käytetyt vastausvaihtoehdot, ammatillisen koulun tutkinnot, ammatillisen opiston tutkinnot tai korkeakoulututkinnot, eivät noudattaneet Tilastokeskuksen virallista tutkinnontasoluokittelua. (Taulukko 2.) Verrattaessa tutkintorekisterin tietoja vastaajien itsensä antamiin tutkintotietoihin voitiin havaita tutkinnontasoa kuvaavien vastausvaihtoehtojen merkitsevän miehille ja naisille eritasoisia tutkintoja. Miehillä esimerkiksi opistoaste merkitsee alemman korkeakoulututkinnon suorittamista yleisemmin kuin naisilla, joilla se tarkoittaa ylempää keskiastetta. Ammattikoulun käyneillä alemman ja ylemmän keskiasteen tutkinnon erottaminen on mahdotonta. Jos ongelma olisi ratkaistu jättämällä tällaiset henkilöt tutkimuksen ulkopuolelle, olisi tämä vääristänyt erityisesti

15–28-vuotiaiden koulutustasoa. Heistä 41 prosentilta puuttui tutkintorekisteritieto. Puuttuva tieto pyrittiin täydentämään sellaisten henkilöiden tiedoilla, jotka kuuluvat samaan ikäluokkaan, ovat samassa ammatissa ja joilla heidän omien vastaustensa perusteella on samankaltainen koulutustausta.

Joissakin tapauksissa vastaajilta saadut koulutushistorian tiedot olivat ristiriidassa tutkintorekisteritietojen kanssa. Tällaisissa tapauksissa valittiin yleensä tutkintorekisteriin perustuva tieto. Poikkeuksena oli 67 henkilöä, suurin osa alle 37-vuotiaita alempia toimihenkilönaisia, jotka olivat suorittaneet tutkintorekisteritietojen perusteella jonkun alemman keskiasteen tutkinnon (esimerkiksi nuoriso-ohjaajan, merkantin, sähköalan alle kolmivuotisen tutkinnon) ja omien vastaustensa perusteella myös ylioppilastutkinnon. Ylioppilastutkinto on hyvin yleinen tämän ikäryhmän naisilla, joten vastaajien itsensä antama tieto tuntuu uskottavalta. Koulutustason osalta vastaajien antama tieto hyväksyttiin oikeaksi ja näiden vastaajien tutkinnontasoksi määriteltiin ylemmän keskiasteen tutkinto. Alle 28-vuotiaista ylemmistä toimihenkilönaisista löytyi 25 vastaajaa, jotka oman ilmoituksensa mukaan olivat suorittaneet korkeakoulututkinnon, josta ei kuitenkaan ollut tietoa tutkintorekisterissä. Vastaajien omien ilmoitusten perusteella ei voida varmasti tietää, onko kyseessä korkeakoulututkinto vai opistoasteen tutkinto. Näissä tapauksissa tutkinnontaso määriteltiin ylioppilastutkinnon perusteella ylemmän keskiasteen tutkinnoksi²³. Viimeksi mainitun joukon olemassaolo viittaa tutkintorekisteritietojen hitaaseen päivitykseen.

Vaikka tutkinnontasomuuttaja tekee mahdolliseksi vertailla hyvinkin erilaisia koulutusväyliä keskenään, peittää tämäntyyppinen yleismittari koulutusväylien moninaisuuden. Tämän vuoksi tutkinnontason lisäksi olisi huomioitava myös koulutuksen laatu eli tutkinnonala. Kun tutkinnontason kohdalla puuttuvat tiedot voidaan korvata vastauslomakkeesta saatavilla lisätiedoilla, niin koulutusalan kohdalla puuttuvan tiedon korvaaminen on useimmiten mahdotonta. Koulutusalan yksilöinti onnistuu vain tutkintorekisteristä saatujen tietojen avulla. Ainoita poikkeuksia ovat perusasteen tutkinnot ja ylioppilastutkinto, jotka ovat yksiselitteisesti määriteltävissä yleissivistäväksi koulutukseksi. Onneksi puuttuvia tietoja on eniten juuri jonkin yleissivistävän tutkinnon

²³ Tulosten tulkinnassa on huomioitava peruskoulujärjestelmään siirtyminen. Koulutuksen merkitys työmarkkinaresurssina voi vaihdella eri ikäluokkien välillä. Tästä on esimerkkinä keskikoulu, joka korvattiin peruskoululla. Peruskoulu ei kuitenkaan anna samoja ammatillisiamahdollisuuksia kuin entinen keskikoulu.

suorittaneilla. Näin tutkinnonalan kohdalla ollaan sidoksissa suurelta osin pelkästään tutkintorekisterin tietoihin. Koska tutkinnonalamuuttujan kohdalla puuttuvien tietojen korvaaminen ei ollut mahdollista samassa määrin kuin tutkinnontaso-muuttujan yhteydessä, niin havaintojen lukumäärät ovat näiden kahden muuttujan kohdalla erisuuruisia, eivätkä muuttujat näin ole aivan vertailukelpoisia. Lisäksi yleissivistävien tutkintojen osuus olisi korvauskäytännön seurauksena voinut ylikorostua.

Taulukko 5. Tilastokeskuksen käyttämä koulutusala luokitus yksinumeroitasolla (Koulutusluokitus 1993)

Koodi	Koulutusala	Esimerkkejä alemmien toimihenkilöiden koulutusaloista
0	Yleissivistävä koulutus	
1	Humanistinen ja esteettinen koulutus	Käsi- ja taideteollisuuden alle 3-vuotinen perus- tai vast. ammattikoulutus
2	Opettajankoulutus	Nuoriso-ohjaajan koulutus (-1989)
3	Kauppa- ja toimistoalan sekä laki-, yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden koulutus	Merkantti, merkonomi, ATK-alan 3-vuotinen ammattikoulutus
4	Tekniikan ja luonnontieteiden koulutus	Teknikot, metalli-, kone- ja autoalan alle 3-vuotinen ammattikoulutus
5	Liikenteen ja tietoliikenteen koulutus	Merikapteenin tutkinto
6	Hoitoalojen koulutus	Sairaanhoitajan tutkinto
7	Maa- ja metsätalouden koulutus	Agrologi
8	Muiden erikoisalojen koulutus	Koti- ja laitostalouden ammattikoulutus, poliisi, sotilas- ja paloalan koulutus, parturi- ja kampaajakoulutus
9	Koulutusala tuntematon	

Tutkinnonalojen suuren määrän seurauksena havainnot loppuvat nopeasti kesken, minkä vuoksi tutkintorekisterin tutkintotunnuksia tulkitaan yhden numeron tasolla²⁴. Taulukossa 5 esitetään 10-luokkainen tutkinnonalamuuttuja. Kustakin luokasta on esimerkkejä alemmille toimihenkilöille tyypillisistä ammatillisista tutkinnoista. Käytetyn tutkinnonalaluokittelun ongelmana on sen huono erottelevuus. Esimerkiksi kauppa- ja toimistoalan sekä laki-, yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tutkinnot ovat sisällöllisesti huomattavasti laajempia kuin opettajankoulutus. Edellinen olisi syytä hajottaa, kun taas jälkimmäinen pitäisi yhdistää johonkin muuhun luokkaan. Uuden tutkinnonalaluokittelun luominen

²⁴ Tässä työssä koulutusala määritetään toisen numeron perusteella.

pienen otoksen perusteella ei kuitenkaan onnistu, vaan tarvitaan enemmän tietoa tutkinnonalojen jakautumisesta koko väestössä. Mahdolliset lisäluokat aiheuttaisivat tässä työssä ongelmia aineiston riittävyydelle. Tutkinnonalaluokittelun epätasapainosta aiheutuvia haittoja kuitenkin vähentää työn keskittyminen alempiin toimihenkilöihin, jolloin keskiasteen tutkintojen osuus korostuu.

7.3 Menetelmät

Jos luokkaerot perustuvat luokkaryhmien välisiin laadullisiin eroihin, niin luokka-asema ei ole suoraan mitattavissa millään muuttujalla tai edes usean muuttujan yhdistelmällä. Luokkatutkimus on ennen kaikkea luokka-aseman ja luokkatilanteen kuvausta. Luokka-aseman kuvauksessa on pyrkimyksenä selvittää niin vähillä muuttujilla kuin mahdollista. Suuressa muuttujajoukossa olevien pääulottuvuuksien etsimiseen käytetään faktorianalyysiä, josta enemmän myöhemmin. Pyrkimyksenä on selvittää, kuinka sosioekonominen asema ja sukupuoli jäsentävät luokka-asemaa ja luokkatilannetta ja miten alemmat toimihenkilönaiset erottuvat tässä tarkastelussa. Joka tapauksessa luokkatilanteen ja luokka-aseman kuvaukseen tarvitaan useita muuttujia, jolloin samanaikaisesti joudutaan tarkastelemaan useaa erillistä mallia. Tässä tapauksessa kyse ei ole vain eri ryhmien välisten erojen etsimisestä ja näiden erojen tilastollisen merkityksen testaamisesta, vaan tulkinnan kannalta on keskeistä myös erojen absoluuttinen suuruus. Lopulta työn kannalta ratkaisevaa on kokonaisuus, joka muodostuu sekä eroista että samankaltaisuuksista. Perusmenetelmänä on ristiintaulukointi, jonka avulla on mahdollista tutkia niin sosioekonominen ryhmän sisäistä yhtenäisyyttä kuin verrata eri ryhmiä keskenään. Ristiintaulukoinnin ongelmana on havaintojen nopea väheneminen ja loppuminen selittävien muuttujien lisääntyessä, jolloin moniulotteisten taulukoiden tulkinta vaikeutuu. Monimutkaisimpien mallien yhteydessä olisikin kyettävä tiedon tiivistämiseen. Ristiintaulukoinnin lisäksi on luontevaa käyttää varianssianalyysiä. Varianssianalyysin etuna on se, että luokkien välisten

erojen tilastollisten testaamisen ohella saadaan näkyviin myös helposti verrattavaa keskiarvotietoa.

7.3.1 Varianssianalyysi

Koska varianssianalyysi perustuu pitkälle keskiarvojen erojen tilastollisen merkitsevyyden testaamiseen, edellytetään selitettävältä muuttujalta, että se on ainakin tulkittavissa välimatka-asteikolliseksi. Työssä käytetään yksi- ja monisuuntaista varianssianalyysiä.

Yksisuuntaista varianssianalyysiä käytetään nimensä mukaisesti silloin, kun selittäjänä on vain yksi muuttuja ja halutaan tutkia, minkä muuttujan luokkien väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä²⁵. Se on kätevä esimerkiksi tutkittaessa eri ammattiryhmien palkkaerojen tilastollisten erojen merkitsevyyttä.

Yhden selittäjän malli ei kuitenkaan riitä kovinkaan pitkälle. Monisuuntaisen varianssianalyysin avulla voidaan tutkia yhtäaikaaisesti usean riippumattoman muuttujan tilastollista merkitsevyyttä selittäjinä²⁶. Selitettäessä tutkittavan muuttujan vaihtelua monisuuntaisella varianssianalyysillä saadaan esille päävaikutusten lisäksi selittäjien välillä mahdollisesti olemassa oleva yhdysvaikutus. Halutaan siis selvittää onko selittävällä muuttujalla ylipäänsä vaikutusta ja miten selittävä muuttuja vaikuttaa selitettävään. Pääselittäjinä testattavissa malleissa ovat tavallisesti sukupuoli ja sosioekonominen asema. Malliin voidaan lisätä tarvittaessa muita selittäjiä, esimerkiksi ikäkausi, työkokemus ja ammatissa toimivien sukupuolisuus. Mallin kehittäminen tapahtuu useassa vaiheessa ja mallintamisen eri vaiheissa seurataan mallin selitysasetta ja sen muutoksia sekä eri muuttujien tilastollista merkitsevyyttä ja merkitsevyyden vaihtelua. Tuloksin kannalta mielenkiintoisia ovat seuraavat tapaukset:

²⁵ Sukupuoli ja sosioekonominen aseman luokittelu on mahdollista yhdistää yhdeksi muuttujaksi ja usein myös näin tehdäänkin.

²⁶ Selittävien ja selitettävien muuttujien kohdalla on huomattava muuttujamuunnos, jossa vastausvaihtoehto "ei osaa sanoa" merkitään puuttuvaksi tiedoksi. Tässä työssä oletetaan, että ei osaa sanoa - vastaus ilmaisee, ettei kyseisellä väittämällä ole merkitystä vastaajalle.

- Muuttuja ei ole tilastollisesti merkitsevä eikä mallin selitysteessä tapahdu muutosta. Tällöin selittäjän lisääminen malliin on turhaa.
- Muuttuja osoittautuu tilastollisesti merkitseväksi, mutta mallin selityste ei juuri parane. Muuttujalla voi olla yhdysvaikutuksia jonkun tai joidenkin jo mallissa olevan tai olevien muuttujan tai muuttujien kanssa tai lisätyn muuttujan selityskyky on peräisin jo mallissa olevista muuttujista. Tällaisessa tapauksessa malli tarkentuu, mutta tarkentumisen vastapainona on usein mallin monimutkautuminen. Pyrkimyksenä on tulkinnan kannalta mahdollisimman yksinkertainen malli.
- Muuttuja osoittautuu tilastollisesti merkitseväksi mallin selittäjänä ja selityste paranee, jolloin kyseisen selittäjän lisäämisen voidaan todeta täydentävän mallia.

Edellä puhuttiin selittäjien pää- ja yhdysvaikutuksista. Päävaikutuksilla tarkoitetaan kunkin selittäjän suoraa vaikutusta. Esimerkiksi sosioekonomisen aseman vaikutus palkkatasoon näkyy palkkataso kohoamisena siirryttäessä työntekijöistä ylempiin toimihenkilöihin. Yhdysvaikutus taas tarkoittaa muuttujan ehdollista vaikutusta muiden muuttujien suhteen (Alkula ym. 1994, 260). Esimerkkinä tästä on palkkatasoa selittävä malli, johon uudeksi selittäjäksi lisätään sukupuoli. Tällöin sukupuolen ja sosioekonomisen aseman yhdysvaikutus osoittautuu tilastollisesti merkitseväksi. Yhdysvaikutuksen seurauksena sukupuolen vaikutus palkkatasoon on erilainen eri sosioekonomisissa asemissa. Toisin sanoen naisten ja miesten palkkaeron suuruus vaihtelee sosioekonomisen aseman mukaan. Palkkaerojen selittäminen vaatii samanaikaisesti kummankin selittäjän - sukupuolen ja sosioekonomisen aseman - huomioon ottamista. Tässä työssä tutkitaan korkeintaan toisen asteen yhdysvaikutustermejä, jossa mukana on esimerkiksi sukupuoli, sosioekonominen asema ja ammatin sukupuolijakauma. Monisuuntaisessa varianssianalyysissä on helppo nähdä selittävien muuttujien tilastollinen merkitsevyys, mutta hankala paikantaa mistä muuttujan luokasta tai luokista tämä tilastollinen merkitsevyys on peräisin. Varianssianalyysillä testataan siis erojen tilastollista merkitsevyyttä. Kuitenkin myös erojen suuruudella on merkitystä. Alkula toteaa, että on eri asia, onko ero viisi vai 5000 markkaa, vaikka kumpikin ero olisi tilastollisesti merkitsevä (Alkula 1999). Tällöin sovitetuilla keskiarvoilla on tärkeä merkitys. Sovitettuja keskiarvoja käyttämällä tuloksista on tässä pyritty poistamaan sattuman osuus. Ne ovat laskettavissa varianssianalyysin parametrien perusteella. Yhdysvaikutustermien yhteydessä sovitettuja keskiarvoja määrittäessä otetaan

huomioon kaikkien mukana olevien termien alemman asteen yhdysvaikutukset aina päävaikutustasolle asti. Sovitetut keskiarvot ovat useiden työssä esitettyjen kuvioiden pohjana.

7.3.2 Faktorianalyysi

Faktorianalyysi on lineaarinen malli, jossa selitettävänä tai selitettävinä on joukko empiirisesti mitattuja muuttujia selittäjien ollessa taustalla oleva joukko vielä tuntemattomia ulottuvuuksia (Alkula ym. 1994, 260). Faktorianalyysin avulla voidaan vähentää jonkin ilmiön kuvaamiseen tarvittavien muuttujien lukumäärää. Tarkoituksena on saada tietoa ilmiöstä, joka ei ole suoraan mitattavissa, mutta joka oletetaan teoreettisesti kiinnostavammaksi kuin mitattavissa olevat yksittäiset muuttujat.

Faktorianalyysiin valittavien muuttujien mukaanotto perustuu siihen, kuinka hyvin kyseisen muuttujan oletetaan kuvaavan taustalla olevaa abstraktia ulottuvuutta. Mukana olevien muuttujien merkitys paljastuu vasta lopullisessa mallissa.

Tulkinnan kannalta keskeistä on päättää mukaan otettavien faktorien lukumäärä. Faktorien lukumäärän määrittämiseksi on noudatettu kolmen periaatteen yhdistelmää (Alkula 1993, 68):

- Kaiserin kriteeri, jossa tulkintaan mukaan otettavien faktoreiden ominaisarvot ovat vähintään yksi.
- Cattellin kriteeri, jossa etsitään ominaisarvojen suuruutta kuvaavan käyrän taitekohta.
- Tulkittavuuden kriteerin mukaan tulosten pitää olla järkeviä ja johtaa ymmärrettäviin ja teoreettisesti mielekkäisiin tulkintoihin.

Mukaan otetuille faktoreille on annettava jokin sisällöllinen mieli (Alkula ym. 1994, 276). Faktorit nimetään korkeita latauksia saaneiden muuttujien perusteella. Pyrkimyksenä on löytää kyseisten muuttujien sisällöstä jokin yhdistävä tekijä (Alkula 1993, 64). Jatkoanalyysissä esille saaduista faktoreista muodostetaan edelleen uusia muuttujia, joita kutsutaan

faktoripistemäärämuuttujiksi. Standardointimenetelmiä on monenlaisia. Tässä käytettävässä regressiomenetelmässä kokonaiskeskiarvo on asetettu nolllaksi ja varianssi yhdeksi. Tällöin ryhmäkeskiarvon etäisyys nolllasta kuvaa arvon suhteellista poikkeamaa tästä keskiarvosta. (SPSS 6.1.3). On huomattava, etteivät faktoripistemäärämuuttujat korreloi keskenään, koska faktorianalyysin yhteydessä käytetään varimax-rotatiota, jossa faktorit pidetään toisistaan riippumattomina (ks. Alkula ym. 1994, 273). Faktoripistemäärämuuttujia käytetään aivan kuten muitakin muuttujia. Standardointimenetelmästä johtuen eivät faktoripistemäärämuuttujien absoluuttiset arvot ole kiinnostavia, vaan kyseisiä arvoja käytetään vertailuarvoina. Pyrkimyksenä on selvittää, kuinka eri sosioekonomiset ryhmät sijoittuvat kullakin faktoriulottuvuudella.

8 Alempien toimihenkilönaisten luokka-aseman määrittäminen

Kuten työn teoriaosassa todettiin, sosioekonomisen aseman luokittelu ei ole aivan kiistaton ja sitä on arvosteltu niin luokka- kuin naistutkimuksenkin piirissä. Tämän vuoksi on syytä selvittää tarkemmin alempien toimihenkilöiden ammatillisia taustoja. Tämä tarkastelu toimii samalla jonkinlaisena vertailuperustana työn myöhemmille osille.

8.1 Ammattirakenne

8.1.1 Naisten tulo palkkatyön piiriin

Kolehmaisen mukaan naisten ja miesten palkkatyöläistyminen ja työmarkkinoiden kehittyminen on tapahtunut eriaikaisesti ja eri tavoin (Kolehmainen 1992, 11). Naisten alemmat toimihenkilöammatit ovat nuori ammattiryhmä, jonka voi katsoa syntyneen vasta 1960-luvulla (Kortteinen 1992, 197). Voidaan sanoa alempien toimihenkilönaisten työn historian suurelta osaltaan yhtyvän yleiseen naisten palkkatyön historiaan.

Naisten, myös alempien toimihenkilönaisten, työn historian tarkastelussa on syytä lähteä liikkeelle 1800-luvulta. Maamme asukasluku vuonna 1875 oli 1 912 700 henkeä, josta kaupunkilaisten osuus oli vähäinen, 13 prosenttia (Suomen taloushistoria 3 1983, 18, 25). Kaupunkiväestöä 1800-luvulla oli vähän, mikä on huomioitava puhuttaessa

kaupunkien ammattirakenteen kehittymisestä²⁷. Sukupuolten välinen työnjako maanviljelyssä oli sangen selkeä. Jallinojan mukaan työnjako ei sinänsä synnytä eriarvoisuutta, mutta ilmeisesti työnjako on ollut pohjana naisten heikommalle asemalle. Miehillä kuului tehtävät, jotka vaativat liikkumista kauas kotoa, naisten työt sijoittuvat kodin lähettyville. Tarvittaessa työnjako oli kuitenkin sangen joustava. Naisilla ei ollut maanomistusoikeutta ennen vuotta 1878. Oikeuden saaminen ei kuitenkaan muuttanut tilannetta paljoakaan: maatiloista yli 85 prosenttia säilyi edelleen miesten hallussa. Myös maanomistamattomassa luokassa, torpparien keskuudessa, naiset olivat vähemmistönä noin 13 prosentin osuudella. Palkollisilla sukupuolten eriarvoisuus näkyi palkassa: piian palkka oli puolet rengin palkasta. (Jallinoja 1985, 243–244.)

Kaupungeissa naisilla ei ollut mahdollisuutta saada ammatinharjoittamislupaa. Vuosien 1868 ja 1879 laeissa heille myönnettiin elinkeinovapaus. Naimisissa olevilta naisilta vaadittiin edelleen aviomiehen lupa. Lainsäädännön muutokset olivat seurausta siitä, ettei perheillä ollut enää mahdollisuutta elättää yksinäisiä naisia. Vuonna 1870 kaupunkien työikäisistä naisista 39 prosenttia oli ansiotyössä. Suurin ammattiryhmä (76 %) oli ”henkilölliset” palvelijat²⁸. (Jallinoja 1985, 245.)

Yleinen elinkeinovapaus avasi vähitellen naisilta pitkään suljettuina olleet valtion virat, vaikka aluksi tämä koskikin pelkästään kaikkein rutiiniluontoisimpia tehtäviä. Esimerkiksi vielä vuoden 1898 postiasetuksessa lueteltiin kaksitoista virkaa, jotka olivat sallittuja vain miehille. Myös sellaiset ammatit ja virat, joihin vaadittiin akateeminen loppututkinto, pysyivät naisilta pitkään suljettuina. Heillä ei ollut opiskeluoikeutta yliopistossa ennen vuotta 1901²⁹. Vuonna 1906 naiset tulivat vaalikelpoisiksi ja saivat äänioikeuden (Jallinoja 1985 247–250).

Teollistumisen vaikutus uusine ammatillisine mahdollisuuksineen alkoi näkyä Jallinojan mukaan 1800-luvun lopussa. Tällöin naisten työssäkäynti yleistyi kaupungeissa edelleen. Tämä johtui naimattomien naisten suuresta osuudesta. Tämä oli taas seurausta naisten miehiä nopeammasta vähenemisestä maataloudessa, minkä seurauksena kau-

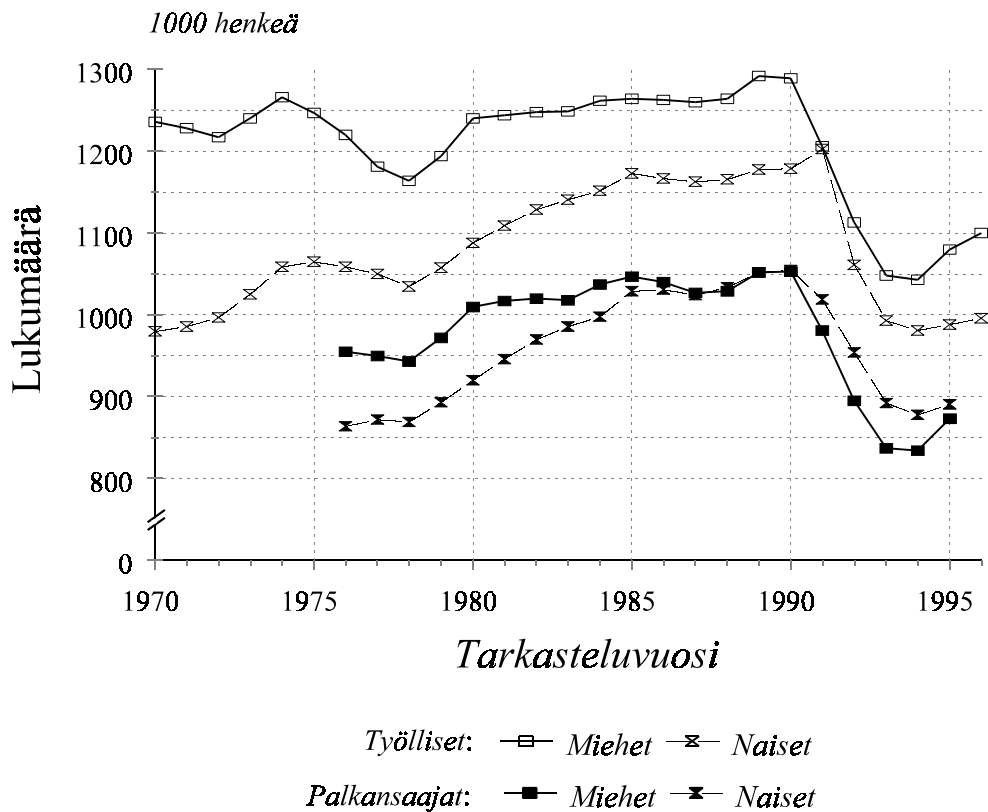
²⁷Yli kymmenentuhannen asukkaan kaupunkeja olivat Helsinki (33 000 asukasta), Turku ja Viipuri (Pilheranta 1998).

²⁸Muita suuria naisten ammatteja olivat ompelijat (7 %) ja pesijät (6 %) (Jallinoja 1985, 245).

²⁹Naisille myönnettiin kuitenkin erivapauksia ensimmäisen kerran vuosina 1870 ja 1873 ja vuoteen 1901 mennessä naisten osuus korkeakouluopiskelijoista oli hieman yli 10 prosenttia. Samana vuonna naiset saivat opiskeluoikeuden yliopistoon. (Jallinoja 1985)

punkeihin suuntautunut muuttoliike oli naisvoittoista. (Jallinoja 1985, 250.) Vuoteen 1900 mennessä ansiotyössä olevien naisten osuus kaupungeissa kasvoi 55 prosenttiin, missä se säilyi suhteellisen muuttumattomana aina 1960-luvulle (mts. 246) niin heidän ammattirakenne muuttui. Esimerkkinä Jallinoja ottaa Helsingin ammattirakenteen. Kun 1887 palvelutyön osuus oli 76 prosenttia, niin 1900-luvun alussa sen osuus oli laskenut 40 prosenttiin. Samassa ajassa teollisuustyön merkitys naisten työllistäjänä kasvoi 33 prosenttiin. Lisäksi syntyi uusia palveluammatteja kaupan (10 % osuus), opetuksen, ravintola- ja terveysaloilla (kukin 3 % osuudella). Henkilöllisen palvelutyön merkitys naisten työllistäjänä väheni edelleen, mutta myös teollisuuden merkitys työllistäjänä alkoi vähentyä. Naiset valitsivat teollisuuden sijasta mieluummin jonkin palvelualan, jolla työ tapahtui varsinaisena palkkatyönä ja joka ei sisältänyt henkilöllistä palvelusuhdetta. Neljästä edellämainitusta palvelualasta tulikin aikanaan todellisia naisten aloja. (Mts 246.)

Maatalous säilytti Suomessa keskeisen asemansa pitkään – vielä vuonna 1950 maataloudessa työskentelevien osuus oli 46 prosenttia (Jallinoja 1985, 251). Seuraava suuri murros tapahtui 1960-luvulla, jolloin maatalousväestön osuus alkoi pienentyä rajusti (esim. Kortteinen 1992, 202). Samanaikaisesti työssäkäyvien miesten osuus alkoi vähentyä (Jallinoja 1985, 252) – työikäisistä miehistä entistä pienempi osa kuului työvoimaan, vaikka ammatissa toimivien miesten lukumäärä ei laskenutkaan. Ammatissa toimivien naisten osuus taas kasvoi, mikä oli seurausta perheellisten naisten siirtymisestä työelämään. Anttalaisen mukaan 1960-luvulta alkanut ammatissa toimivien lukumäärän kasvu perustuu pelkästään naisten kasvaneeseen työpanokseen, sillä ammatissa toimivien miesten absoluuttinen määrä ei muuttunut (Anttalainen 1986, 27). Palkansaajien lukumäärän kasvu jatkui edelleen 1970-luvulla. Lehdon mukaan aikavälillä 1977–1990 palkansaajien lukumäärä kohosi 300 000 hengellä, joista naisia oli noin kaksi kolmasosaa. Vuonna 1990 palkansaajia oli yhteensä noin 2,1 miljoonaa, eikä palkkatyössä työskentelevien osuuksissa ollut enää eroja naisten ja miesten välillä. (Lehto 1992, 5; Kuvio 4.): Kodin ulkopuolella työskentelee 20–64 vuotiaista naisista 74 prosenttia (Julkunen 1994). Naisilla eniten kasvanut ammattiryhmä on toimihenkilöt (Lehto 1992, 25).



Kuvio 4. Palkansaajat ja työllinen työvoima sukupuolen mukaan vuosina 1970–1996. (Työmarkkinat 1992, 44–45, 59–60; Suomen tilastollinen vuosikirja 1997, 332)

Naisten tulo työmarkkinoille 1960-luvulta alkaen liittyi tuotantorakenteen muutokseen ja yhteiskunnan yleiseen vaurastumiseen. Vaurastumisen seurauksena voitiin tehdä laajoja sosiaalisia uudistuksia, jotka vaikuttivat myös työikäiseen väestöön (Anttalainen 1986, 34). Viikoittainen, päivittäinen ja yksilön koko elinikäinen työaika on lyhentynyt. Työelämästä on voitu vapauttaa iäkkäät ja työkykynsä menettäneet henkilöt. Myös koulutus kestää yhä pitempään. Työvoimavajeen seurauksena yhteiskunnan oli organisoitava uudelleen voimavaransa. Tämä merkitsi naisten tuloa työmarkkinoille palkkatyön piiriin. (Mts. 156.) Julkusen mukaan muutoksessa keskeistä on ollut perheellisten naisten asema. Tärkeää on ollut vallitseva käsitys äidin paikasta. Äitien ansiotyö on yleisesti hyväksytty, mikä Suomessa näkyy alle koluikäisten lasten äitien työvoimaan osallistu-

misasteessa³⁰. (Julkunen 1994, 25-26.) Anttalainen korostaa Berglindin ja Rundbladin esittämään teoriaan perustuen perheellisten naisten palkkatyöhön osallistumisen taloudellisia kerrannaisvaikutuksia. Naisten palkkatyöhön osallistumisen yleistyminen aiheuttaa itsessään työvoimantarpeen lisääntymistä esimerkiksi lasten- ja vanhustenhoidossa ja muissa kotitalouksien palveluissa³¹, jotka ennen tuotettiin kodeissa. (Anttalainen 1985, 6.)

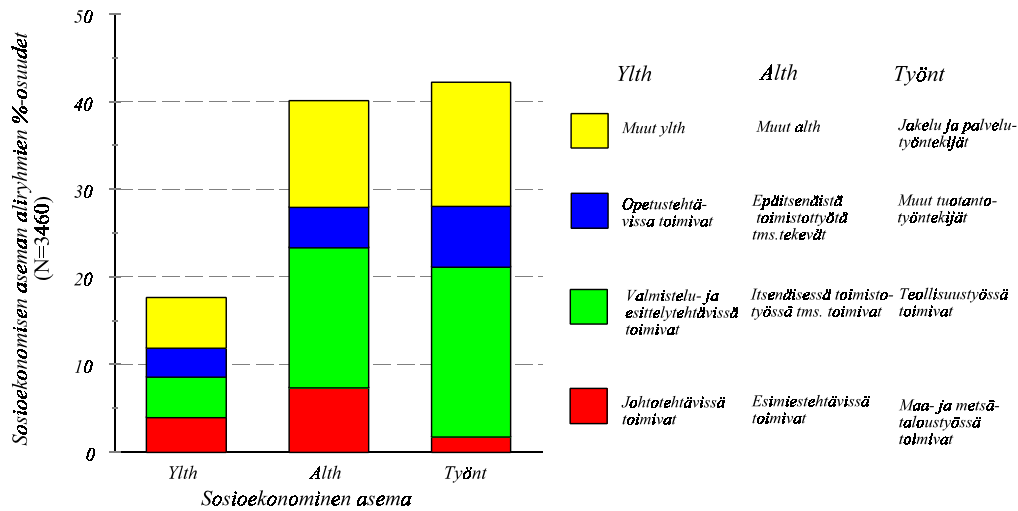
Rakennemuutos ja sosioekonominen asema

Kortteinen on selvittänyt 1980 -luvulla tapahtuneen tuotantorakenteen muutoksen luonnetta. Muutoksen takana on lisääntynyt kilpailu ja tuotantotekniikan kehittyminen. Jälkimmäinen mahdollistaa kilpailun vaatiman tuotannon rationalisoinnin, minkä seurauksena työvoiman tarve erityisesti suorittavissa tehtävissä vähenee (Kortteinen 1990, 200). Muutos näkyy etenkin teollisuustyöväestön supistumisena, kun kasvualat löytyvät kuntien lääkintä- ja sosiaalitoimesta tai ylemmistä toimihenkilöammateista. Kortteinen luonnehtii tätä 1980-luvulla alkanutta rakennemuutosta luonteeltaan hiipiväksi ja hiljaiseksi. Kortteisen (1990, 194) mukaan teollisuustyöntekijöiden määrä saavutti huipunsa vuonna 1981, jonka jälkeen kahdeksassa vuodessa heidän lukumääränsä on laskenut noin 100 000. Vähentäminen koskee kaikkia teollisuuden toimialoja, vain sen alkamisajan kohta vaihtelee toimialoittain: esimerkiksi sähkötekniisten tuotteiden valmistuksessa lasku alkoi vasta vuonna 1985 (mts. 196). Palkansaajien kokonaismäärä on silti kasvanut, mikä on ollut seurausta toimihenkilöiden määrän lisääntymisestä. Kasvu, joka alkoi jo 1960-luvulla, jatkui edelleen 1980-luvulla. Kasvava ryhmä 1960-luvulla olivat alemmat toimihenkilöt, mutta 1980-luvulla heidän lukumääränsä kasvu selvästi taantui eniten työllistävillä toimialoilla – teollisuudessa, kaupassa ja palveluissa. (Mts. 199.) Sen sijaan ylempien

³⁰ Ansiotyössä v. 1989 kävi Suomessa 78 % alle kouluikäisten lasten äideistä, Keski-Euroopassa 30-50 % alle 10-vuotiaiden äideistä (Julkunen 1994).

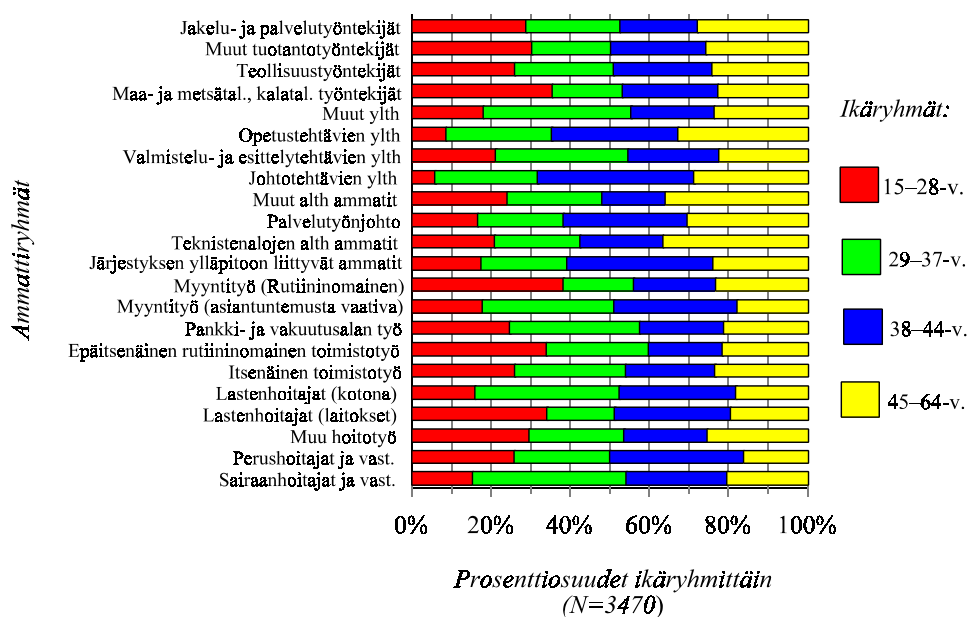
³¹ Perheellisten naisten tulo työelämään on perustunut hyvin pitkälle lasten julkisille päivähoitopalveluille.

toimihenkilöiden määrä lisääntyi koko 1980-luvun yhtä voimakkaana sekä julkisella että yksityisellä sektorilla.



Kuvio 5. Sosioekonomisen aseman luokituskategorioiden suhteelliset osuudet tutkimusaineistossa.

Tämä muutos on heijastunut sosioekonomisen aseman luokittelukategorioiden osuuksien suuruusjärjestykseen. Kun työväestö on ollut perinteisesti lukumäärältään suurin palkansaajaryhmä, niin vuonna 1985 toimihenkilöitä oli enemmän kuin työväestöä (mts. 196). Toimihenkilöiden kokonaismäärä (1 041 000) ylittikin vuonna 1982 työntekijöiden (968 000) lukumäärän ja vuonna 1990, aineiston keruuvuonna, työntekijöitä on 911 000 ja toimihenkilöitä 1 193 000 (Työvoimatilasto 1996, 56; ks. kuvio 5). Tällöin toimihenkilöiden osuus kaikista palkansaajista on 57 prosenttia tämän työn aineistossa 58 %. Kokonaisuutena sosioekonomisten tilastokategorioiden osuudet näkyvät kuviossa 5.



Kuvio 6. Tutkimusaineistosta laskettu ammattiryhmittäinen ikäjakauma

Kortteinen toteaa, että muutoksesta hitauden seurauksena palkansaajakunnan enemmistö toimii nyt ja pitkälle tulevaisuudessa sekä tehtaissa että toimistoissa edelleenkin suorittavissa tehtävissä (Kortteinen 1990, 205–206) Esimerkiksi kuviosta 6 nähdään, että suoritusluonteiset ammatit toimivat sisääntuloammatteina työmarkkinoille, koska nuorimpien ikäryhmien osuus tämäntyyppisissä ammateissa on suurempi kuin muissa ammattiryhmissä. Suorittavien työtehtävien työskentelevien suuren palkansaajaosuuden vuoksi Kortteisen mukaan tärkeintä on selvittää, millainen on suorittavissa työtehtävissä tapahtuva muutos ja miten suorittavissa työtehtävissä työskentelevät palkansaajat sen mieltävät. (Mts. 205–206.)

8.1.2 Ammattirakenne vuonna 1990

Ammattirakenteen segregoitumisen aste

Kandolin toteaa ammattirakenteen eriytymisen sukupuolen perusteella olevan vuonna 1990 samalla tasolla, mitä se on ollut jo vuosikymmenen ajan. Muutoksia on tapahtunut lähinnä joissakin yksittäisissä ammateissa. Kymmenen viime vuoden aikana tasa-ammateissa työskentelevien osuus on lisääntynyt kaksi prosenttiyksikköä³². (Kandolin 1993, 5–7.) Kasvua voidaan pitää suhteellisen vähäisenä verrattuna siihen kuinka suurta osaa palkansaajista työmarkkinoiden muutos on koskenut (ks. edeltä s. 66–68). Vuonna 1990 tasa-ammateissa työskenteli 9 prosenttia palkansaajista. Samaan aikaan sekä miehistä että naisista puolet työskenteli sukupuolen mukaan täysin eriytyneissä ammateissa (täysin eriytyneessä ammatissa yhden sukupuolen osuus on 91–100 %). (Kandolin 1993, 5; Taulukko 6.) Kun ammattien sukupuolen mukainen segregoitumisaste on säilynyt samana, vaikka naisten osallistuminen palkkatyöhön on lisääntynyt, on tästä pääteltävissä kasvun suuntautuneen pääosin perinteisille naisten aloille ja ammatteihin (Anttalainen 1986, 89; Kandolin 1993, 5).

Mitkä ammatit sitten ovat naisten ja mitkä miesten ammatteja? Ammattirakenteen sukupuolen mukaista eriytymistä on syytä tarkastella suhteessa sosioekonomisen aseman luokitteluun, joka kuvaa hyvin karkeasti ammattien luonnetta. Eriytymistarkastelu voidaan kohdistaa sosioekonomisen aseman luokitteluun kokonaisuutena tai sosioekonomisen aseman luokittelun kuhunkin kategoriaan erikseen. (Taulukko 6.)

³² Miesten aloilla naistyöntekijöiden määrän kasvu on perustunut muutaman ammattiryhmän naisistumiseen - esimerkiksi ylemmistä toimihenkilöammateista tuomioistuinten lakimiehet, lääkärit ja eläinlääkärit - ja uusien naisammattien syntymiseen - esimerkiksi tekniikan suhteellisen nuoret ammatit, piirustus- ja laboratorioapulaiset (Kandolin 1993, 5–6). Naisten osuus on kasvanut myös kuljetus- ja liikennetyössä joillakin aloilla. Nämä alat ovat olleet perinteisestikin naisten ammatteja posti-, lennätin-, puhelin- ja radioliikennetyössä. (Esim. Anttalainen 1986)

Taulukko 6. Ammatin sukupuolenmukaisen segregoitumisasteen %-jakaumat sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan.

Naisten %-osuus ammatissa	Ammatin segregoitumisasteen %-jakaumat							
	Miehet			Naiset			Kaikki	
	Ylth	Alth	Työnt	Ylth	Alth	Työnt	Miehet	Naiset
0–9	33	28	65	3	0	5	50	2
10–39	39	36	28	22	3	17	32	10
40–60	18	8	3	28	6	4	7	9
61–90	10	21	4	33	31	28	9	30
91–100	1	7	1	15	60	46	3	50
Yht	100	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(335)	(385)	(993)	(261)	(999)	(491)	(1,678)	(1,746)
%-osuus palkansaajista	9	11	29	8	29	14	49	51

Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät ovat sosioekonomisen luokittelun suurimmat tilastokategoriat. Kaikista palkansaajista kummallakin ryhmällä on 40 prosentin osuus. Sukupuolijakauman perusteella alemmat toimihenkilöt ovat leimautuneet naisten ryhmäksi. Naisia on tässä ryhmässä 72 prosenttia. Kaikista naispalkansaajista ryhmään kuuluu 57 prosenttia. Työntekijät ovat leimautuneet miesten ryhmäksi – miehiä työntekijöistä on 67 prosenttia, ja heidän osuutensa kaikista miespalkansaajista oli 57 prosenttia. Pienimpään ylempään toimihenkilöryhmään lukeutuu 17 prosenttia kaikista palkansaajista. Se on myös sukupuolirakenteeltaan tasaisin, ylemmistä toimihenkilöistä 56 prosenttia on miehiä ja 44 prosenttia naisia³³. (Taulukko 6.)

Naiset jakaantuvat sosioekonomisen aseman luokittelun koko kirjolle ja voi olla vaikeaa löytää naisia yhdistävää sukupuoli-intressiä. Toisaalta sosioekonomisen aseman luokittelun nykyinen sukupuolijakauma, jossa alemmat toimihenkilöt erottuvat selkeän naisvaltaisena ja työntekijät miesvaltaisena, voisi realisoida tilanteen, jossa sukupuolten väliset ristiriidat muuttuvat luokkaristiriidoiksi. (Esim. Acker 1990.) Luokan sisällä voivat miesten ja naisten edut muodostua vastakkaisiksi, koska kummankin sukupuolen intressit perustuvat sekä luokka-asemaan että sukupuoleen. Seuraavaksi selvitetään, heijastuuko edellä kuvatun kaltainen asetelma sosioekonomisten asemien välisessä rajanvedossa.

³³ Onko palkansaajien korkealla koulutuksella segregoitumista lieventävä merkitys, joka näkyisi myös palkkatasossa?.

Alempien toimihenkilöiden ammatit

Aikaisemmin mainittiin sosioekonomisen aseman luokittelun karkeus ammattirakennetta kuvattaessa (ks. edeltä s. 22–23), minkä vuoksi seuraavaksi tarkastellaan alempia toimihenkilöitä ammattinimiketasolla. Ammattinimikkeitä on aineistossa yhteensä 131 kappaletta. Yhteenvedo alempien toimihenkilöiden suurimmista ammattiryhmistä esitetään taulukossa 7. (Ks. liite 1.) Siinä näkyy selkeä ero miesten ja naisten ammattinimikkeistössä. Lähes kaikissa suurimmissa alempien toimihenkilöiden ammateissa on naisenemmistö. Naisten ammattinimikkeitä ovat yleiskonttoristi, apuhoitaja ja toimistoapulainen. Vastaavasti miesten ammattinimikkeitä ovat kone- ja rakennusteknikot sekä työnjohtajat, joissa ammateissa työskentelee 16 prosenttia alemmista toimihenkilömiehistä. Myyjän ammatti kuuluu sekä miehillä että naisilla suurten ammattinimikkeiden joukkoon. (Taulukko 7.) Osuuksia tarkasteltaessa on syytä muistaa miesten ja naisten lukumäärien suuri ero (ks. tuonnempana s. 73 ;Taulukko 7).

Taulukko 7. Alempien toimihenkilömiesten ja -naisten yleisimmät ammattinimikkeet

Ammattinimike	Ammattinimikkeiden jakauma				
	Miehet		Naiset		Yht
	N	%	N	%	
Yleiskonttoristi	4	1	84	8	6
Myyjä	46	12	98	10	10
Pankkitoimihenkilö	7	2	49	5	4
Apuhoitaja	2	0	52	5	4
Toimistoapulainen	5	1	45	5	4
Kone-, rakennusteknikko ja työnjoh- taja	63	16	-	0	5
Varastonhoitaja	20	5	1	0	2
Muut ammatit	238	61	670	67	65
Yhteensä (N)	385	100 (385)	999	100 (999)	100 (1390)

Taulukossa 7 luetelluista ammattinimikkeistä ei kohoa esiin mitään selkeää kokonaisuutta. Esitetyissä seitsemässä ammattinimikkeessä työskentelee naisista 33 ja miehistä 39 prosenttia. Muissa ammateissa (yhteensä 124 ammattinimikettä) työskentelee

65 prosenttia alemmista toimihenkilöistä. Jo suurten ammattinimikkeiden yhteydessä tulee hyvin ilmi, ettei ammattinimiketasoinen tarkastelu onnistu näin pienellä aineistolla, vaan se antaa vajavaisen kuvan alempien toimihenkilönaisten ammattirakenteesta. Esimerkiksi erilaiset hoitoammatit lukuunottamatta apuhoitajia puuttuvat, koska ammattinimikkeistö on tältä osin runsas ja siten yksittäisen ammatin osuus aineistossa on pieni. Ammattinimikkeiden uusryhmittelyllä tähdätään ammattirakenteen sukupuolen mukaisen eriytymisen aiheuttamien tutkimusteknisten ongelmien lievittämiseen. Ammattien määrää supistetaan yhdistämällä toisiaan lähellä olevat ammattinimikkeet suuremmiksi ryhmiksi. Näin päädytään 14 ammatin ryhmään, jotka luetellaan taulukossa 8. Uudella ammattiryhmittelyllä voidaan käyttää paremmin hyväksi ammattirakenteen koko kirjo, vaikkakaan sukupuolen mukaisen eriytymisen aiheuttamien tutkimusteknisten ongelmien korjaaminen ei onnistunutkaan. (Taulukko 8; ks. edeltä luku 7.2.1.)

Taulukko 8. Alemmat toimihenkilöt ammattiryhmittäin sukupuolen mukaan. (ks. edeltä luku luku 7.2.1).

Ammattienryhmä	% -osuus		
	Miehet	Naiset	Kaikki
Sairaanhoitajat ja vastaavat	2	9	7
Lähihoitajat ja vastaavat	1	6	5
Sosiaalialan työ	1	7	5
Lastenhoito (laitokset)	-	4	3
Lastenhoito (kotona)	-	4	3
Itsenäinen toimistotyö	8	26	21
Epäitsenäinen rutiininomainen toimistotyö	3	9	7
Pankki- ja vakuutusalan työ	3	8	6
Myyntityö (asiantuntemusta vaativa)	6	2	3
Myyntityö (rutiininomainen)	16	15	14
Järjestyksen ylläpitoon liittyvät ammatit	11	0	3
Tekniset ammatit	32	3	11
Työnjohtotehtävät palvelualoilla	11	6	7
Muut	8	2	4
Yht	100	100	100
(N)	(390)	(1000)	(1390)

Mitä ovat alemmat toimihenkilöammatit? Koska alemmista toimihenkilöistä naisia on lähes kaksi kolmasosaa, on selvää, että naisten ammattinimikkeistö uudellakin ammattiryhmittelyllä on miesten nimikkeistöä laajempi. Taulukon 8 perusteella miehistä 70 prosenttia sijoittuu neljään eri ammattiryhmään: teknisten alojen, rutiininomaisen myynti-

työn ja järjestyksen ylläpidon ammattiryhmiin sekä työnjohtotehtäviin palvelualoilla³⁴. Naisten kohdalla vastaavanlaista keskittymää ei ole löydettävissä heidän jakaantuessaan miehiä laajemmin koko käytetyn ammattinimikkeistön kirjolle. Naisten palkansaajaosuus kahdessa suurimmassa ammattiryhmässä on itsenäisessä toimistotyössä vain 26 prosenttia ja rutiinimaisessa myyntityössä 15 prosenttiin muiden ammattiryhmien osuuksien jäädessä alle kymmenen prosentin. Se, että miehiä on alemmista toimihenkilöistä hieman alle kolmasosa, voi peittyä verrattaessa pelkästään miesten ja naisten ammattien suhteellisia osuuksia. Hyvänä esimerkkinä on rutiininomainen myyntityö, jossa työskentelee 15 prosenttia miehistä ja 16 prosenttia naisista, mikä absoluuttisina määrinä merkitsee 59 miestä ja 150 naista. (Taulukko 8.) Näin suuri ero lukumäärissä saa kysymään, onko ammateissa myös laadullisia eroja.

Ammattinimiketasoisessa tarkastelussa kadotetaan yksityiskohtien runsauteen kokonaisnäkemys siitä, mitä alemmat toimihenkilönaiset ovat. Ammattiluokituksen tiivistäminenäkään ei parantanut tilannetta. Ammattirakenteen eriytyminen sukupuolen mukaan niin sosioekonomisen aseman luokittelun tasolla kuin sen kategorioiden sisällä viittaa miesten ja naisten ammattien laadullisten erojen olemassaolon mahdollisuuteen. Alempien toimihenkilöasema osoittautuu juuri naisten ryhmäksi, johon kuuluu yli puolet palkansaajanaistista. Jonkinlaisen yhdistävän tekijän löytämiseksi käytetään teoriaosassa esitellyn luokkatutkimuksen käsitteistöä ja menetelmiä.

³⁴Tilastokeskuksen mukaan työnjohtotehtävät palvelualoilla ovat erilaisia insinööritason ammatteja ja teknisten alojen työnjohtoa. Tarkempi sisältö löytyy liitteestä 1.

8.2 Luokka-aseman operationalisointi

Työn teoreettisessa osassa esiteltiin erilaisia käsityksiä vallitsevasta luokkarakenteesta. Mielenkiintoinen piirre on, että vaikka ne kaikki selittävät luokkarakennetta tuotantoelämän kautta, niin näkökulma on kaikissa hieman erilainen. Yhteistä näille luokkarakenteen kuvauksille on, etteivät ne ole sukupuolineutraaleja. Kaikissa löytyy luokka-asema, johon naiset sijoittuvat todennäköisemmin kuin miehet. Tässä työssä ollaan kiinnostuneita lähinnä alempien toimihenkilönaisten asemasta tuotantoelämässä suhteessa muihin ryhmiin – kuinka he erottuvat muista sosioekonomisista ryhmistä ja kuinka yhtenäisen ryhmän he muodostavat. Teoriaosassa esiteltyjen luokkatutkimusten kautta tarkasteluun saadaan mukaan erilaisia näkökulmia.

Luokkatutkimuksen eräänä päämääränä on ollut löytää työn funktionaaliset kriteerit yleisen yhteiskunnallisen työnjaon tasolla ja tätä kautta määrittää luokkarakenne. Kivinen kuitenkin toteaa henkisen työn aiheuttavan tässä määrittelyongelmia. (Ks. edellä s. 29.) “Luokkaprojektissa” luokka-asema määritellään sellaisten työhön liittyvien käsitteiden avulla kuin manageriaalinen hierarkia ja työn autonomisuus. Edellisellä viitataan yrityksen eri ryhmien erilaisiin kontrollimahdollisuuksiin yritystoiminnassa. Jälkimmäinen kuvaa palkansaajien vaikutusmahdollisuuksia työprosessissa. (Ks. edeltä s. 28.) Autonomia ei ole kuitenkaan operationalisoitavissa yksiulotteiseksi kvantitatiiviseksi muuttujaksi. Tässä työssä lähtökohtana on Kivisen käsitys henkisen työn erilaisista autonomiatyypeistä. Hänen luokittelussaan naisvaltaisia autonomiatyyppejä ovat sekä virastotyön että hoiva- ja hoitotyön autonomiatyypit. (Ks. edeltä s. 29.) Jälkimmäiseen yhdistettiin hoivarationaalisuuden käsite, jota on korostettu naistutkimuksen piirissä jonkinlaisena naisten työn edellytyksenä, jonka avulla on mahdollista ymmärtää naisten työolosuhteita ja naisten yhteiskunnallista asemaa (ks edeltä luku 4.2).

Alestaolaisessa tutkimuksessa nostetaan esiin palkansaajien työmarkkinaresurssit. Tässä työssä työmarkkinaresurssien tarkastelu rajoittuu lähinnä koulutukseen. (Ks. edeltä s. 31–37.) Teoriaosassa todettiin, kuinka koulutus kansakunnan tasolla lisää yhteiskunnan

tuottavuutta parantamalla työvoiman resursseja. Yksilötasolla koulutus voidaan nähdä työmarkkinaresurssina, mutta samalla tietyn koulutusväylän läpikäyminen toimii rekrytointiväylänä tiettyihin ammattiryhmiin. Koulutusväylän läpäisemisen katsotaan antavan tiettyjä etuoikeuksia tietyille ryhmille. Kuinka koulutus toimii alempien toimihenkilönaisten kohdalla, siitä tuonnempana.

Yleisenä kysymyksenä tästä eteenpäin on, minkälainen kuva alempien toimihenkilönaisten asemasta saadaan Kivisen, “Luokkaprojektin” tai Alestalon näkökulmasta. Kohteen tarkastelu eri suunnista voi auttaa kokonaiskuvan muodostamisessa. Onko luokkateorioiden antama kuva naisten työstä sittenkään niin rajoittunut kuin teoriaosassa esitellyt käsitykset antavat ymmärtää? On kuitenkin huomattava, että työssä keskitytään vain luokkatutkimuksen helposti operationalisoitaviin piirteisiin.

8.2.1 Autonomia

Autonomian ulottuvuudet

Lähtökohtana on Kivisen ja “Luokkaprojektin” hengessä aineistosta valittu 41 kysymyksen patteristo. Nämä kysymykset kuvaavat palkansaajan vaikutusmahdollisuuksia omaan työprosessiinsa ja yrityksen päätöksentekoon. Alempien toimihenkilönaisten kannalta erityisen mielenkiintoisia ovat hoivatyötä käsittelevät kysymykset. Kysymyspatteriston taustalta löytyviä pääulottuvuuksia etsitään faktorianalyysillä, jolloin päädytään viiden faktorin malliin. Kun faktorilla suurimman latauksen saaneet kysymykset toimivat nimeämisen perustana, niin kyseinen viiden faktorin malli on sisällöllisesti helpoiten tulkittavissa³⁵ (ks. edeltä s. 60). Jos faktorien lukumäärän valinnassa olisi käytetty Kaiserin kriteeriä, jossa mukaan otetaan ominaisarvoltaan ykkösen ylittävät faktorit, olisi päädytty

³⁵ Työssä tehtiin faktorianalyysi myös kullekin sosioekonomiselle ryhmälle erikseen. Tarkoituksena oli vertailla näin saatujen faktorianalyysien tulosten rakenteellisia eroja. Ajatuksena oli, että sosioekonomiset ryhmät poikkeavat toistaan niin paljon, että kullakin ryhmällä olisi omat faktoriulottuvuutensa. Tällaisia eroja ei kuitenkaan havaittu, vaan faktoriulottuvuudet olivat rakenteellisesti hyvin samantyyppisiä. Ehkä tämä oli seurausta työn kvantitatiivisesta luonteesta ja nyt mukana olleilla kysymyksillä ei tavoitettu eri ryhmien autonomiatyyppien ominaispiirteitä.

8 faktorin malliin. Tällöin tulkinta olisi ollut hankalaa, koska kysymykset olisivat hajonneet liian monelle faktorille. Cattellin kriteeriä käytettäessä etsitään ominaisarvojen suuruutta kuvaavan käyrän taitekohtaa ja tämä puolestaan tuki neljän faktorin mallia. (Ks. edeltä s. 60; liite 3, taulu 2.) Jälkimmäisessä mallissa samoille faktoreille yhdistyi kuitenkin sisällöllisesti erityyppisiä kysymyksiä. Tässä käytetyn viiden faktorin mallin selitysaste on 38 prosenttia. (Taulukko 9; Liite 3, taulu 3.)

Löydettyjen työprosessin autonomiaulottuvuuksien suhdetta Kivisen määrittelemiін seitsemään työprosessin autonomiatyyppiin ei tutkita tarkemmin. Menetelmänä faktorianalyysi on melko karkea ja mekaaninen. Kivisen autonomiatyyppien yhteydessä tärkeää on myös ajallinen ulottuvuus samoin kuin laadulliset kriteerit (ks. edeltä luku 4.3.2; Kivinen 1987, 76–77). Lisäksi Kivisen käyttämä aineisto on toinen. Niinpä tässä työssä puhutaankin autonomian ulottuvuuksista, joista muodostuu kunkin sosioekonomisen autonomiaprofiili.

Taulukko 9. Autonomian ulottuvuuksia kuvaava varimax-rotatoitu faktorimatriisi, josta nähdään faktorianalyyssissä mukana olleiden kysymysten saamat faktorilataukset. (liite 2, 4)

Faktoreiden osiot	Kysymyksen koodi	Autonomian ulottuvuudet				
		Ammattitaito	Työhenkiset vaatimukset	Hoiva ja palvelu - intensiivisyys	Manageriaalinen asema	Automatisoitu työnjohdollinen kontrolli
Onko teillä tarkasti määrätty työhön tulo- ja lähtöajat vai voitteko vaikuttaa niihin itse?	K33	0.35475	0.19665	-0.1108	0.0687	-0.091
Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?						
-Työssä voi olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa	Y45OS6	0.0479	0.18334	0.46574	-0.01	-0.1593
-Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä	Y45OS7	0.0882	0.0959	0.65701	0.11344	-0.027
-Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä	Y45OS8	0.12577	-0.07	0.40004	0.0732	0.10574
-Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti	Y45OS9	0.50386	0.024	0.0838	-0.036	0.054
-Työ on vastuullista	Y45OS10	0.30627	0.0858	0.34688	0.0609	0.20006
Eri työt vaativat tekijältään erilaisia ominaisuuksia. Vaaditaanko alla lueteltua ominaisuutta paljon, melko paljon vai jonkin verran?						
-Työssä voi saavuttaa itse asettamia tavoitteita	Y45OS11	0.5266	0.19146	0.22757	0.0116	0.0799
-Uusien asioiden oppimista	Y63OS4	0.11849	0.56411	0.14541	0.0161	0.0628
-Useiden asioiden samanaikaista hoitamista	Y63OS8	0.077	0.61652	0.15027	0.18311	0.0954
-Eri tahoilta tulevien vaatimusten yhteensovittamista	Y63OS9	0.10621	0.63484	0.14146	0.26929	0.0778
-Itsenäisiä ratkaisuita	Y63OS10	0.37149	0.47108	0.1792	0.17525	0.089
-Oma-aloitteisuutta	Y63OS11	0.39648	0.39405	0.19731	0.066	0.0869
-Esiintymiskykyä	Y63OS12	0.12631	0.55787	0.33828	0.17773	0.15381
-Johtamistaitoa	Y63OS13	0.18277	0.40157	0.18908	0.64087	0.0862
-Läheistä yhteistyötä työtovereiden kanssa	Y63OS14	-0.031	0.33142	0.33544	0.15762	-0.1112
-Palvelualltiutta	Y63OS15	0.0204	0.39247	0.49951	0.0249	0.10209
-Toisten ongelmien ymmärtämistä	Y63OS16	0.0443	0.42418	0.52592	0.26387	0.13657
-Toisista ihmisistä huolehtimista	Y63OS17	-0.012	0.2852	0.60588	0.27932	0.13081
-Vastuuta useiden henkilöiden työsuorituksista	Y63OS18	0.12638	0.34464	0.1136	0.60782	0.0514
-Suurten kokonaisuuksien hallintaa	Y63OS19	0.16068	0.56564	0.0795	0.34281	0.0764
-Luovuutta	Y63OS20	0.26041	0.49648	0.23256	0.25567	0.12236
-Vieraiden kielten taitoa	Y63OS21	0.0705	0.51569	0.0144	0.0673	-0.029
Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan:						
-Siihen mitä työtehtäviinne kuuluu	Y64OS1	0.52409	0.15966	0.13194	0.25151	-0.028
-Siihen missä järjestyksessä teette työnne	Y64OS2	0.62813	0.10276	-0.051	0.0908	-0.064
-Työtahtiinne	Y64OS3	0.60204	-0.075	-0.1019	0.0489	-0.1475
-Työmenetelmiinne	Y64OS4	0.61909	0.15253	0.0122	0.13684	-0.023
-Siihen miten työt jaetaan ihmisten kesken	Y64OS5	0.37807	0.20627	0.16648	0.50828	-0.078
-Siihen, keiden kanssa työskentelette	Y64OS6	0.41073	0.0912	0.0688	0.30859	-0.1301
-Voitte vaikuttaa laitehankintoihin	Y64OS7	0.43384	0.24203	0.097	0.36039	0.009
Seuraavassa esitetään esimerkkejä, joiden avulla työtä voidaan kuvata. Arvioikaa kuinka suuren osan työajastanne:						
-Työskentelette niin suuren paineen alaisena ettette ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtänne?	Y68OS1	0.0137	-0.2518	-0.059	-0.1348	-0.4193
-Voitte puhua työtovereidenne kanssa työntöön aikana	Y68OS3	-0.035	-0.01	-0.087	-0.035	0.60595
-Voitte pitää lyhyitä rupattelutaukoja jokseenkin milloin haluatte	Y68OS4	-0.2252	-0.049	0.0776	-0.011	0.64848
-Voitte itse määrätä työtahtiinne	Y68OS5	-0.5731	0.11481	0.12966	-0.011	0.29237
-Työ vaatii kaiken huomionne ja keskittymisenne	Y68OS6	-0.064	-0.094	-0.1258	0.001	-0.4298
-Voitte tehdä asioita, joista olette todella kiinnostunut	Y68OS8	-0.399	-0.2913	-0.2762	0.0213	-0.055
-Joudutte työssänne tekemisiin muiden ihmisten kuin työtoverienne kanssa	Y68OS9	0.0249	0.30352	0.50259	-0.03	0.0917
-Joudutte työssänne toistamaan yhtä ja samaa työvaihetta yhä uudelleen	Y68OS11	0.22369	0.31512	0.1129	0.0859	-0.1329
-Voitte nähdä oman työnne tuloksellisenä tai hyödyllisenä	Y68OS13	-0.3295	-0.021	-0.2155	0.0428	-0.1116
Oletteko itse mukana suunnittelemassa työtänne?	K69OS5	-0.5546	-0.2708	-0.2165	-0.2262	-0.037
Voitteko soveltaa työssä omia ideoitanne?	K69OS6	-0.6135	-0.2194	-0.1765	-0.1519	-0.039
Antaako työ teille mahdollisuuden oppia uutta ja kehittyä ammatissanne?	K70OS5	-0.3244	-0.4043	-0.2066	0.0353	-0.014

Ensimmäinen faktori nimetään *ammattitaidon -faktori*ksi. Ammattitaidolla tarkoitetaan tässä sitä, kuinka pitkälle palkansaaja kykenee hallitsemaan omaa työprosessiaan – lähinnä palkansaajan päätöksentekomahdollisuuksia. Suuria latauksia tällä faktorilla saavat kysymykset: missä määrin palkansaajan on mahdollista valita työmenetelmänsä, työjärjestyksensä, onko hän itse suunnittelemassa työtään ja onko työssä mahdollista soveltaa omia ideoitaan (taulukko 9). Päätöksentekovalta työprosessissa edellyttää tietotaitoa, joka ei ole työnantajan hallussa, vaan ainoastaan "vuokrattavissa" eikä näin ole työnantajan täydellisesti kontrolloitavissa. Tietotaito voidaan siten nähdä työntekijän ammattitaitona.

Toisen faktorin nimeäminen on pulmallista. Tällä faktorilla suurimman latauksen saavat seuraavat kysymykset: työssä vaaditaan uusien asioiden oppimista, eri tahoilta tulevien vaatimusten yhteen sovittamista, useiden asioiden samanaikaista hoitamista, suurten kokonaisuuksien hallintaa, kielitaitoa ja luovuutta (taulukko 9). Nämäkin kysymykset mittaavat ammattitaitoa, mutta eri näkökulmasta kuin edellä käsitelty ammattitaidon faktori, jossa keskeistä on työntekijän toimintavapaus, joka näkyy päätösvaltana omassa työprosessissa. Toisen faktorin kohdalla kysymys on kyvystä sopeutua työprosessin vaatimuksiin. Tätä ulottuvuutta kutsutaan *työn henkisten vaatimusten -faktori*ksi.

Kolmas faktori nimetään *hoiva- ja palveluintensiivisyyden -faktori*ksi. Korkeita latauksia sillä saavat seuraavat kysymykset: työssä voi olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa, työssä on mahdollista huolehtia muista ihmisistä, työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä, työ edellyttää palvelualttiutta, toisista ihmisistä huolehtimista ja toisten ongelmien ymmärtämistä (taulukko 9). Selitystä naisten yhteiskunnalliselle asemalle haetaan hoiva- ja palvelutyön selkeästä naisvaltaisuudesta ja näihin tehtäviin liittyvästä hoivarationaalisuudesta. Hoivarationaalisuus ilmenee hoivaajan ja hoivattavan välisessä suhteessa, jossa keskeistä ei ole vain hoivattavan riippuvuus hoivaajasta, vaan myös hoivaajan riippuvuus hoivattavasta. (Ks. edeltä s 26.) Faktorin sisältö ei kuitenkaan kuvaa varsinaisesti hoivarationaalisuutta vaan lähinnä hoiva- ja palvelutyön esiintymisen määrää sekä hoiva- ja palvelutehtävien keskeisyyttä työssä (ks tuonnempana s. 83).

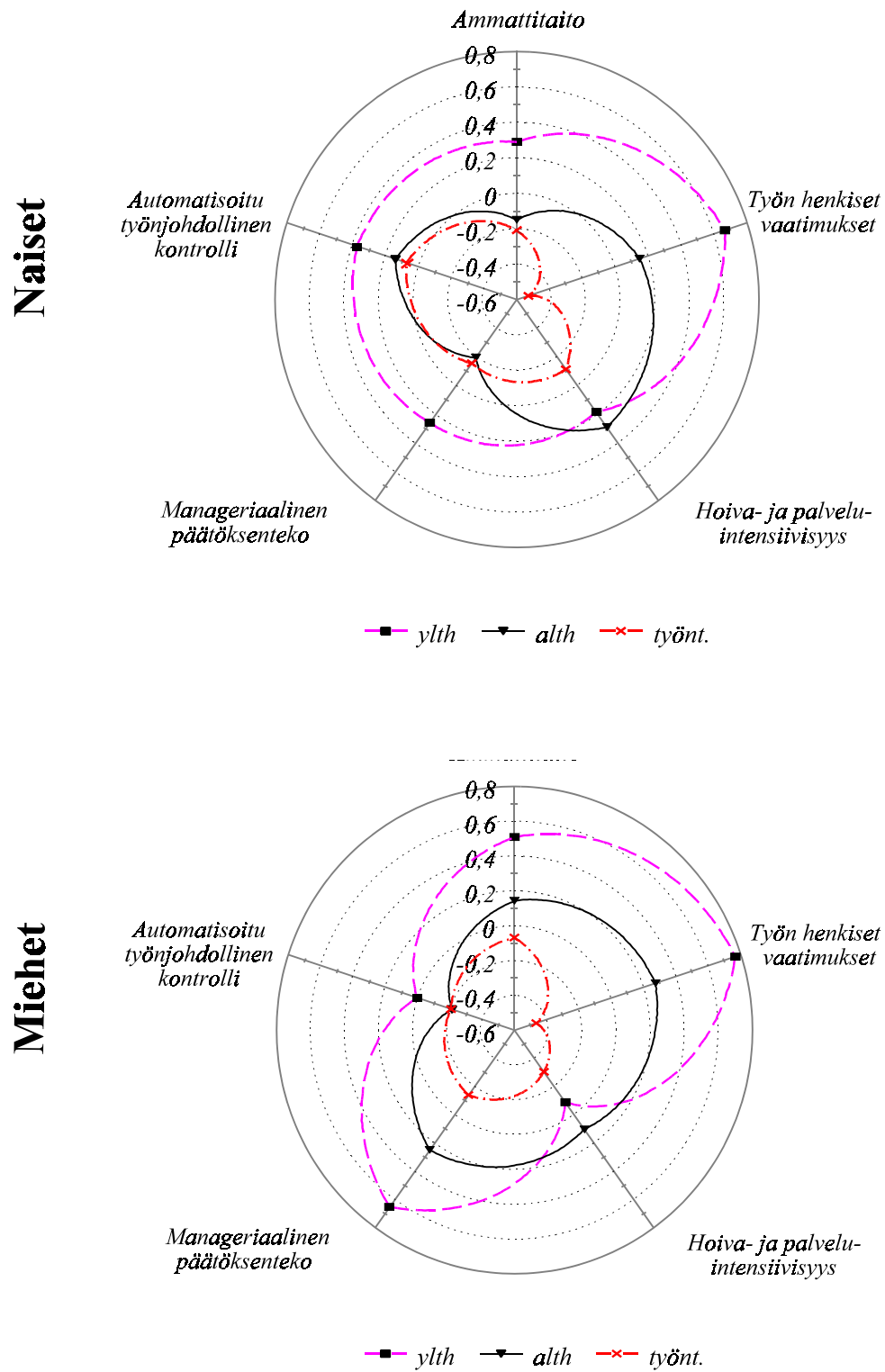
Neljäs faktori nimetään *manageriaalisen aseman -faktori*ksi. Luokkaprojektissa (1984, 69) palkansaajan manageriaalinen asema oli toinen niistä muuttujista, joita käytettiin

luokka-aseman määrittämisessä. Luokkaprojektissa manageriaalisen aseman määrittelyssä oltiin kiinnostuneita siitä, kuinka paljon palkansaaja asemansa nojalla voi vaikuttaa koko työpaikalla tehtäviin päätöksiin henkilökunnan määrästä, tuotteiden tai palvelujen olennaisesta muuttamisesta, päivittäisestä työtahdistä tai päivittäisen työmäärän muutoksista, perustyömenetelmien tai työtapojen muutoksista ja budjettivarojen sijoittamisesta sekä kohdentamisesta. Näin laaja-alaisesti ei manageriaalista asemaa voitu tässä työssä tutkia. Faktori muodostuu henkilöhallintoon liittyvistä kysymyksistä. Suurimman latauksen saavat kysymykset kuin: työssä vaaditaan johtamistaitoa, vastuuta toisten henkilöiden työsuorituksista ja mahdollisuus vaikuttaa laitehankintoihin. (Taulukko 9.)

Viides faktori nimetään *työprosessin automatisoidun työnjohdollisen kontrollin - faktoriksi*. Automatisoidulla työnjohdollisella kontrollilla tarkoitetaan sitä, missä määrin palkansaajaa kyetään kontrolloimaan työprosessin kautta ilman erillistä ulkoista valvontaa. Sen määrä vaihtelee eri ammateissa. Esimerkki pitkälle automatisoidusta työnjohdollisesta kontrollista on vaiheistettu liukuhihnatyö. Sisällöltään tämä faktori on hieman kapea-alainen. Korkeita latauksia saavat sellaiset osiot kuin onko palkansaajalla mahdollisuus hoitaa asioitaan työaikana, ovatko työhöntulo- ja työstälähtöajat liukuvat ja ylipäänsä kiireen määrä (taulukko 9; ks. tuonnempana s. 82).

Autonomiaprofiili

Kunkin sosioekonomisen ryhmän sijoittaminen edellä kuvatun viiden faktorin virittämään faktoriavaruuteen tapahtuu kunkin ryhmän faktoripistemäärämuuttujien keskiarvojen perusteella (liite 3, taulu 4). Faktoripistemäärät yksittäisinä absoluuttisina arvoina eivät kerro sinänsä mitään, vaan ne on järkevää nähdä suhteellisina arvoina. (Ks edeltä s. 60–61.) Arvot saavat merkityksensä vasta vertailtaessa tutkittavien ryhmien saamia faktoripistemäärien keskiarvoja toisiinsa. Kuviossa 7 ylemmässä ympyräkuviossa esitetään naisten ja alemmassa miesten sosioekonomisten ryhmien sijoittuminen faktoriavaruudessa. Eri ryhmien faktoripistemäärien keskiarvojen erojen tilastollista merkitsevyyttä testataan yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. (Liite 3, taulut 5 ja 6.)



Kuvio 7. Autonomiaprofiili eri sosioekonomisissa ryhmissä sukupuolen mukaan (liite 3, taulu 4).

Kuviosta 7 näkyy selvästi autonomiaprofiilin muodon määräytyminen sekä sukupuolen että sosioekonomisen aseman perusteella. Miehillä on naisia enemmän päätöksentekomahdollisuuksia niin omassa työprosessissaan kuin yleensä työpaikkaa koskevissa asioissa. Lisäksi miehillä työprosessin automatisoitu työnjohdollinen kontrolli on naisia vähäisempää. Sosioekonominen asema taas määrää ryhmien suhteellisen aseman autonomiafaktoreiden virittämässä avaruudessa. Suhteellinen asema tarkoittaa tässä sitä, että sosioekonomisten asemien järjestys kullakin autonomiafaktorilla säilyy samana miehillä ja naisilla.

Selkein ero sosioekonomisten ryhmien välillä on *ammattitaidon -faktorilla*. Silmiinpistävää on ylempien toimihenkilömiesten laaja päätöksentekovalta omassa työprosessissaan. Ylemmillä toimihenkilönaisilla ja alemmilla toimihenkilömiehillä päätöksentekovalta on ylempiä toimihenkilömiehiä vähäisempää, mutta selkeästi kaikkien palkansaaajien faktoripistemääristä lasketun keskiarvon yläpuolella. Tämän yleisen keskiarvon alapuolelle sijoittuvat työntekijämiehet ja -naiset sekä alemmat toimihenkilönaiset, jotka muodostavat yhtenäisen ryhmän jo silmämääräisestikin. Tämän käsityksen vahvistaa tilastollinen testaus. (Kuvio 10; Liite 3, taulut 5 ja 6.)

Manageriaalista päätöksentekovaltaa on eniten ylemmillä toimihenkilömiehillä. Jonkinlaisen keskiryhmän manageriaalisen päätöksentekovallan suhteen muodostavat ylemmät toimihenkilönaiset ja alemmat toimihenkilömiehet. Alempien toimihenkilömiesten valta liittyy heidän ammattiinsa, koska melkoinen osa heistä toimii juuri työnjohtotehtävissä. Vähäisintä manageriaalinen päätöksentekovalta on alemmilla toimihenkilönaisilla sekä työntekijämiehillä ja -naisilla. Viimeksimainittujen ryhmien silmämääräisesti nähtävää yhtenäisyyttä vahvistaa se, ettei näiden ryhmien faktoripistemäärien keskiarvojen väliltä löydy tilastollisesti merkitsevää eroa. (Kuvio 10; Liite 3, taulut 5 ja 6.)

Jos työ pohjautuisi pelkästään Luokkaprojektin teoreettisiin lähtökohtiin, jossa luokka-aseman kannalta keskeistä oli manageriaalinen päätöksentekovalta ja työn autonomia, niin alempien toimihenkilönaisten sijoittuminen ammattitaidon ja manageriaalisen päätöksenteon -faktoreilla tukisi käsitystä heidän luokka-asemastaan osana työntekijämiesten ja -naisten luokka-asemaa. Autonomiaprofiili muodostuu kuitenkin viidestä ulottuvuudesta ja sitä siis tarkastellaan yhtenä kokonaisuutena kivisläisessä hengessä.

Alempien toimihenkilönaisten autonomiaprofiili ei ole kaikilta osin yhtenevä työntekijämiesten ja -naisten autonomiaprofiilin kanssa.

Työprosessin automatisoitu työnjohdollinen kontrolli -faktorin mielenkiintoisena piirteenä on jo sen pelkkä olemassaolo sinänsä (ks. edeltä s. 79). Automatisoidun kontrollin riippumattomuus ammattitaidon -faktorista tulee hyvin esiin ylempien toimihenkilönaisten kohdalla. Heillä on suhteellisen paljon päätösvaltaa oman työprosessinsa suhteen, mutta samalla työprosessi sitoo heitä voimakkaasti. Alemmilla toimihenkilönaisten työprosessin automatisoidun kontrollin aste on ylempiä toimihenkilönaisten vähäisempää, samaa tasoa työntekijänaisten kanssa, mutta kuitenkin korkeampi kuin millään miesten sosioekonomisella ryhmällä. Naisilla kyseisen faktorin faktoripistemäärien keskiarvot sijoittuvat yleisen palkansaajien keskiarvon yläpuolelle, kun miehillä vastaavien sosioekonomisten ryhmien faktoripistemäärien keskiarvot jäävät vastaavasti yleisen keskiarvon alapuolelle. (Kuvio 10.) Teoriaosassa viitattiin naisten työn erityisluonteeseen – naisten työ nähdään paljolti hoiva- ja palvelutyönä. Sen ominaisluonteeseen voi kuulua työprosessin pitkälle automatisoitu työnjohdollinen kontrolli. (Tästä enemmän hoiva- ja palveluintensiivisyyden -faktorin yhteydessä.)

Työn henkisten vaatimusten -faktoripistemäärien yhteydessä keskeisenä selittäjänä on sosioekonominen asema. Henkiset vaatimukset kohdistuvat erityisesti toimihenkilöihin ja niitä voidaan pitää toimihenkilötyön tunnusmerkkinä. Voimakkaimpia vaatimukset ovat ylemmillä toimihenkilöillä. Alempiin toimihenkilöihin kohdistuvat vaatimukset ovat lievemmat, mutta työntekijöihin verrattuna korkeammat. Tällä faktorilla alempien toimihenkilönaisten voidaankin sanoa lähestyvän ylempiä toimihenkilöitä. (Kuvio 7.)

Työn hoiva- ja palveluintensiivisyyden -faktoripistemäärä on toinen toimihenkilöitä ja työntekijöitä erottava tekijä. Suurimmillaan työn hoiva- ja palveluintensiivisyys on alemmilla toimihenkilönaisten. (Kuvio 7.) Tämän ryhmän kohdalla faktoripistemäärän keskiarvon ero muihin sosioekonomisiin ryhmiin lukuun ottamatta ylempiä toimihenkilönaisten osoittautuu myös tilastollisesti merkitseväksi. Vaikka ylemmät toimihenkilönaiset eivät eroa tilastollisesti merkitsevästi alemmista toimihenkilönaisten, niin he kuitenkin ovat lähempänä alempia toimihenkilömiehiä³⁶. Toimihenkilöistä matalin hoiva- ja

³⁶ Alempien toimihenkilömiesten sijoittumisen takana voi olla myös se, että osa alemmista toimihenkilömiehistä toimii hoiva- ja palveluammateissa.

palveluintensiivisyys on ylemmillä toimihenkilömiehillä, jotka eivät poikkea tilastollisesti merkitsevästi työntekijänaisista. Hoiva- ja palveluintensiivisyys on matalimmillaan työntekijämiehillä. (Liite 3, taulut 5 ja 6; Kuvio 7.) Kuitenkin absoluuttiset erot kyseisellä faktoripistemäärämuuttujalla ovat niin toimihenkilöryhmien sisällä kuin toimihenkilö- ja työntekijäryhmien välillä vähäisempiä kuin muiden faktoripistemäärä-muuttujien yhteydessä esiin tulleet. Tämä voi olla seurausta hoiva- ja palveluintensiivisyyden ammattiryhmittäisestä vaihtelusta sosioekonomisten ryhmien sisällä, mitä tarkastellaan jatkossa enemmän.

Teoriaosassa naisten yhteiskunnallisen aseman yhdeksi selitykseksi nähtiin hoivarationaalisuus. Autonomiaprofiilitarkastelun avulla mahdollisuudet tutkia tämän selityksen todenperäisyyttä ovat rajoitetut. Edellä (s. 78) jo todettiin hoivarationaalisuuden vaikea mitattavuus, minkä vuoksi tässä työssä oletettiin hoivarationaalisuuden asteen olevan suoraan verrannollinen ammatin hoiva- ja palveluintensiivisyyteen. Autonomiaprofiilin muodostamisessa käytetty menetelmä muodosti oman ongelmansa. Autonomiaprofiilin takana oleva faktoriavaruus oli osittain peräisin juuri käytetystä menetelmästä ja näin saatu ratkaisu esittää vain yhtä mahdollisista ratkaisua. Rotatointi on tehty lähinnä tulkinnan helpottamiseksi, jolloin syntynyt faktoriavaruus ei kuvaa faktoreiden välisiä suhteita aineistossa (ks. edeltä luku 7.3.2).

Autonomiaprofiilitarkastelu osoitti alempien toimihenkilönaisten päätöksentekomahdollisuuksien työorganisaatiossa ja omaa työprosessia koskevissa asioissa olevan samalla tasolla työntekijöiden kanssa. Lisäksi työprosessin automatisoidun työnjohdollisen kontrollin -faktori osoitti, että työprosessin kautta heihin kohdistettu automatisoitu työnvalvonta oli miesryhmiä korkeampaa. Autonomiaprofiilitarkastelussa hoivarationaalisuuden kykyä selittäjänä tuki alempien toimihenkilönaisten ammattien korkea hoiva- ja palveluintensiivisyys, mutta toisaalta suhteellisen korkeat ammattien hoiva- ja palveluintensiivisyyden arvot muissa toimihenkilöryhmissä ei näissä muissa sosioekonomissa ryhmissä liittyneet päätöksentekomahdollisuuksien mataluuteen³⁷. Vaikka hoiva- ja palveluintensiivi

³⁷Varianssianalyysin avulla tutkittiin hoiva- ja palveluintensiivisyyden suhdetta päätöksentekomahdollisuuksiin. Autonomiaprofiilin perustana olevien faktoreiden pohjalta luotiin kolme päätöksentekomahdollisuuksia kuvaavaa summamuuttujaa. Näitä summamuuttujia olivat päätöksentekomahdollisuudet omassa työprosessissa, päätöksentekomahdollisuudet työorganisaatiota koskevissa asioissa ja automatisoitu kontrolli. Käytettyjen summamuuttujien osiot, reliabelisuus nähdään liitteen 3 tauluissa 7, 10 ja 13. Kutakin summamuuttujaa varten luotiin oma mallinsa, jossa selittäjinä oli hoiva- ja palveluintensiivisyyttä kuvaavaa summamuuttujan (liite 3, taulu 16) sukupuoli sekä sosioekonomisen asema.

syyden vaikutus selittäjänä jää epävarmaksi osoittautuu se kuitenkin yhdeksi keskeisimmistä työntekijöitä ja alempien toimihenkilönaisia erottavista tekijöistä, mikä vaatii hieman lisätutkimusta.

8.2.2 Hoivaratonaalisuus

Aikaisemmin todettiin ammattirakenteen selkeä vuosia samanlaisena säilynyt eriytyminen sukupuolen perusteella (ks. edeltä s. 69–70). Tätä taustaa vasten kysymys naisten palkkatyön perusluonteesta on hyvin ymmärrettävä. Teoriaosassa käsiteltiin tämän kysymyksen erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja. Meyer (1986) näki naisten palkkatyön keskeisinä piirteinä asioiden toimimaan saamisen, palveluiden antamisen ja ylipäänsä toisten käytettävissä olemisen. (Ks. Julkunen 1992, 125–128.) Ve (1982) taas nosti hoivaratonaalisuuden, joka on hoiva- ja palvelutyössä vaadittu ominaisuus. Hoivaratonaalisuuden nähdään selittävän naisten yhteiskunnallista asemaa. (Ks. edeltä luku 4.2.)

Edellä käsitellyssä autonomiaprofiilissa yhtenä ulottuvuutena on hoiva- ja palveluintensiivisyyttä kuvaava faktoripistemäärämuuttuja. Autonomiaprofiili antaa kokonaiskuvan sosioekonomisten ryhmien suhteellisesta asemasta tutkittavien tekijöiden suhteen. Kuitenkin faktoripistemäärämuuttujan arvo on vain suhdeluku, jonka yhteys alkuperäisiin absoluuttisiin arvoihin on vaikeasti määriteltävissä, mikä vaikeuttaa esimerkiksi erilaisten jakaumien tulkintaa. (Ks. edeltä s. 61.) Tämän vuoksi hoiva- ja palveluintensiivisyyden faktorilla korkeimpia latauksia saaneista osioista rakennettiin uusi summamuuttuja.

³⁷ (...jatkuu)

Varianssianalyysien tuloksista ei löytynyt tukea teoriaosassa esitetyle väitteelle hoivaratonaalisuuden olemassaolon vaikutusmahdollisuuksia vähentävästä vaikutuksesta, jos tämän työn oletus hoiva- ja palveluintensiivisyyden suhteesta hoivaratonaalisuuden asteeseen on oikea. Vaikutusmahdollisuudet työprosessiin vaihtelivat eri sosioekonomisissa ryhmissä, mutta ammatin hoiva- ja palveluintensiivisyyden kasvu niin naisilla kuin miehillä alemmassa toimihenkilö- ja työntekijäasemassa lisäsi päätöksentekomahdollisuuksia omassa työprosessissa. (Liite 3, taulu 8 ja 9.) Päätöksentekomahdollisuuksia työorganisaatiota koskevissa asioita kuvaavassa mallissa jouduttiin tyytymään ensimmäisen asteen interaktiotermiin. Kuitenkin niiden perusteella voidaan nähdä, että niin miehillä kuin naisilla hoiva- ja palveluintensiivisyyden kasvaessa päätöksentekomahdollisuudet kasvavat. Hoiva- ja palveluintensiivisyyden kasvu lisäsi päätöksentekomahdollisuuksia työorganisaation tasolla kaikissa sosioekonomisissa asemissa. (Liite 3, taulu 11 ja 12.) Sen sijaan työprosessin kautta tapahtuva automaattinen palkansaajiin kohdistuva työnjohdollinen valvonta lisääntyy hoiva- ja palveluintensiivisyyden kasvaessa (liite 3 taulu 14 ja 15).

Tässä tarkastelussa ei kielletä miesten ja naisten välillä olevaa eroa päätöksentekomahdollisuuksissa, vaan todetaan, että kyseinen ero on hankala selittää ammatin hoiva- ja palveluintensiivisyyden avulla, mikä taas liittyi hoivaratonaalisuuden olemassaoloon.

Taulukko 10. Hoiva- ja palveluintensiivisyys -summamuuttuja (liite 1)

Käytetyt kysymykset	Koodi
Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne ^a .	
-Työssä voi olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa	y45os6
-Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä	y45os7
Eri työt vaativat tekijältään erilaisia ominaisuuksia. Luetelkaa tältä kortilta ne ominaisuudet, joita vaaditaan työssänne edes jonkin verran ^b .	
-Esiintymiskykyä	y63os12
-Läheistä yhteistyötä työtovereiden kanssa	y63os14
-Palvelualttiutta	y63os15
-Toisten ongelmien ymmärtämistä	y63os16
-Toisista ihmisistä huolehtimista	y63os17
Seuraavassa esitetään esimerkkejä, joiden avulla työtä voidaan kuvata. Arvioikaa kuinka suuren osan työajastanne ^c :	
- Joudutte työssänne tekemisiin muiden ihmisten kuin työtovereiden kanssa (esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien tai oppilaiden kanssa)	y68os9

^aKuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne: Pitää täysin paikkansa, pitää jokseenkin paikkansa, ei juurikaan pidä paikkaansa tai ei lainkaan pidä paikkaansa

^bVaaditaanko ominaisuutta paljon, melko paljon, jonkin verran tai ei lainkaan.

^cArvioikaa kuinka suuren osan työajasta: lähes koko ajan, noin 3/4, noin 1/2, noin 1/4, vähemmän tai ei lainkaan

Taulukossa 10 esitetään osiot, joista hoiva- ja palveluintensiivisyys -summamuuttuja muodostuu. Muuttujan Gronbachin α - arvo on korkea, 0,83. (Liite 3, taulu 16.) Ongelma on ehkä käytetyn muuttujan validisuudessa. Meyer määritteli naisten palkkatyön ominaisuuksiksi asioiden toimimaan saattamisen ja toiminnan ylläpitämisen (ks. edeltä luku 4.2). Tämä määritelmä on kuitenkin melkoinen yleistys ja sen operationalisointi on siksi hankalaa. Meyerin määritelmää rajatumpi naisten työhön liitetty ominaisuus on hoivarationaalisuus. Hoivarationaalisuudella kuvataan hoiva- ja palvelutyöhön liittyvää vaatimusta, joka edellyttää henkilön luopuvan omista intresseistään asettamalla muiden toiveet etusijalle. Kun yhteiskunta kuitenkin rakentuu oletukselle vapaista etujaan kontrolloivista osapuolista, niin naisille hoivarationaalisuuden ruumiillistumina tämän nähdään merkitsevän vaille valtaa jäämistä kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla. (Ks. edeltä. luku 4.2.) Tämän tyyppisen aselman todentaminen on vaikeaa. Kiinnostavaa olisi vertailla, kuinka paljon eri ammateissa toimivat henkilöt joutuvat luopumaan omista intresseistään. Tätäkin on hankala todentaa, mutta hoiva- ja palvelutyön esiintymistä ammatissa voidaan pitää jonkinlaisena hoivarationaalisuuden minimiedellytyksenä.

Summamuuttujan osiot ovat hyvin konkreettisia. Hyvänä puolena on, että niissä huomioidaan asiakassuhteiden lisäksi myös suhteet työtovereihin. Tätä kautta hoiva- ja palveluintensiivisyyttä määriteltäessä huomioidaan välillisesti myös ihmissuhdetaidot, joita ei yleensä pidetä osana ammattitaitoa, vaan lähinnä henkilön luonnollisina ominaisuuksina (ks edeltä s. 24; taulukko 10).

Taulukko 11. Hoiva- ja palveluintensiivisyys sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (Liite 3 taulut 17 ja 18)

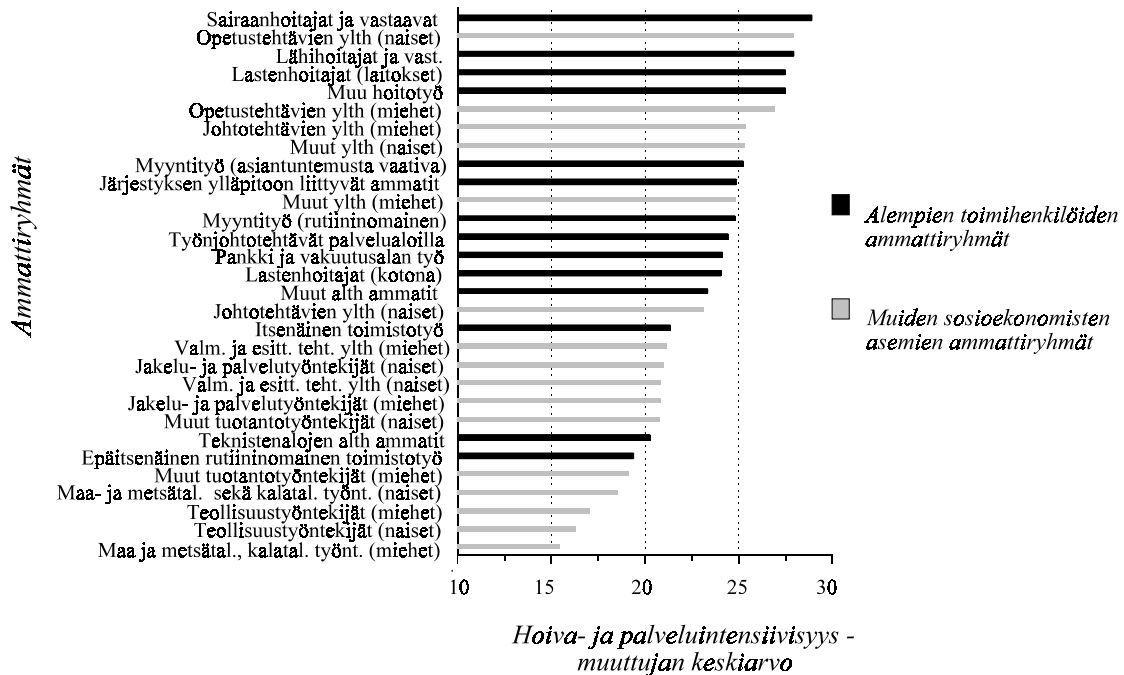
Hoiva- ja palvelu- intensiivisyys ^a	Hoiva- ja palveluintensiivisyysmuuttujan %-jakauma								
	Miehet				Naiset				Kaikki
	Ylth	Alth	Työnt	Kaikki	Ylth	Alth	Työnt	Kaikki	
Tuskin lainkaan	11	13	51	34	11	16	40	22	28
Hyvin vähän	19	23	26	24	15	17	24	18	21
Jonkin verran	35	39	17	26	27	31	22	28	27
Paljon	35	24	6	17	47	38	14	32	25
Yht	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(335)	(385)	(939)	(1665)	(265)	(979)	(500)	(1739)	(3404)

^aHoiva- ja palveluintensiivisyys-summamuuttujan jakoväli 8–17, 18–21, 22–26, 27–32

Hoiva- ja palveluintensiivisyyden riippuvuutta sosioekonomisesta asemasta ja sukupuolesta tutkitaan varianssianalyysillä. Pääasialliseksi selittäjäksi osoittautuu sosioekonominen asema. Pelkkä sukupuoli selittää hoiva- ja palveluintensiivisyysmuuttujan arvojen vaihtelusta vain 4 prosenttia, mutta sosioekonomisen aseman lisääminen malliin nostaa selitysasteen 21 prosenttiin.

Sukupuolten väliset erot ovat odotettua lievemmat. Lähinnä voidaan puhua asterosta. Naisia työskentelee korkeimman hoiva- ja palveluintensiivisyyden ammattiteissa enemmän kuin miehiä. (Liite 3, taulu 19; Taulukko 11.) Sosioekonominen asema on tärkeä hoiva- ja palveluintensiivisyyden selittäjä, mikä näkyy myös taulukossa 11. Erityisen selväksi osoittautuu ero työntekijöiden ja alempien toimihenkilönaisten välillä. (Ks. liite 3, taulu 19.) Kun työntekijämiehistä puolet ja -naisistakin 40 prosenttia työskentelee ammattiteissa, joissa hoiva- ja palveluintensiivisyyttä on tuskin lainkaan, niin alemmista toimihenkilönaisista vastaava osuus on vain 16 prosenttia. Taulukosta 11 nähdään, ettei vastaavaa eroa ole havaittavissa alempien toimihenkilönaisten ja muiden toimihenkilöryh-

mien välillä. Hoiva- ja palveluintensiivisyyttä ei voidakaan pitää yksinomaan alempien toimihenkilöiden ammattien ominaisuutena. Kun muistetaan alempien toimihenkilöiden ammattinimikkeiden suuri määrä³⁸, niin on syytä tutkia ammattiryhmittäin heidän yhtenäisyyttään hoiva- ja palveluintensiivisyyden osalta.



Kuvio 8. Hoiva- ja palveluintensiivisyyden vaihtelu ammattiryhmittäin (liite 3, taulu 20).

Alempien toimihenkilöammattien yhtenäisyyttä hoiva- ja palveluintensiivisyyden osalta tutkitaan yksisuuntaisella varianssianalyysillä selittäjän ollessa laajennettu ammattiryhmämuuttuja (liite 3, taulu 20; kuvio 8; ks luku 7.2.1). Analyysin tulokset eivät tue käsitystä hoiva- ja palvelutyöstä alempia toimihenkilöammatteja yhdistävänä tekijänä. Ryhmän ammatit ovat jakautuneet hoiva- ja palveluintensiivisyydeltään vähintään kahteen, ehkä kolmeen eri ryhmään. Kärkikuusikkoon kuuluvat perinteiset alempien toimihenkilöiden hoiva-ammattit, sairaanhoitajat, lähihoitajat, sosiaalialan työntekijät sekä lastenhoitajat laitoksissa. Muista ryhmistä siihen kuuluvat ainoastaan opetustehtävien ylemmät toimihenkilöammattit. Kärkikuusikossa ammattien hoiva- ja palveluintensiivisyyden ero

³⁸ Ammattien ryhmittäminen parantaa käytetyn mallin selitysasetta eniten. Sukupuoli sinänsä ei ole tärkeä.

muihin ammattiryhmiin osoittautuu tilastollisestikin merkitseväksi³⁹. Näiden alapuolelle sijoittuvat loput alempien toimihenkilöiden ammattiryhmät: järjestyksen ylläpitoon liittyvät ammatit, itsenäinen myyntityö, palvelualan työnjohto, muut alemmat toimihenkilöammatit, rutiininomainen myyntityö, ammatit vakuutuslaitoksissa ja pankeissa, itsenäinen toimistotyö, teknisten alojen alemmat toimihenkilöammatit, rutiininomainen toimistotyö. Näistä kolmen viimeksi mainitun hoiva- ja palveluintensiivisyyden keskiarvot lähestyvät työntekijöiden ammattiryhmiä, vaikka ero muihin alempiin toimihenkilöammattiryhmiin ei ollutkaan tilastollisesti merkitsevä. (Kuvio 8; Liite 2, 25–28.)

Taulukko 12. Asennoitumista hoiva- ja palvelutehtäviin kuvaavan summamuuttujan osiot

Käytetyt kysymykset ^a	Koodi
Eri ihmiset panevat painoa erilaisille asioille työssä. Kuinka tärkeitä mielestänne on, että:	
-Työssä voi olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa	k84os6
-Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä	k84os7
-Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä	k84os8

^aVastausvaihtoehtoja oli neljä: erittäin tärkeää, melko tärkeää, ei kovin tärkeää, ei lainkaan tärkeää

Vaikka alemmat toimihenkilönaiset eivät yleisesti erotukaan erityisen hoiva- ja palveluintensiivisenä ryhmänä, niin on syytä tarkemmin tutkia heidän suhtautumistapaansa hoiva- ja palvelutehtäviin. Hoivatyöstä suuri osa tehdään palkatta, mikä voi heijastua myös yleisessä suhtautumistavassa siihen palkkatyönä. Seuraavaksi tutkitaan sitä, miten tärkeäksi palkkatyön hoiva- ja palveluluonne koetaan. Tässä kartoitetaan vastaajien yleistä asennoitumista, joka ei välttämättä suoraan liity heidän työhönsä haastatteluhetkellä. Asennoitumisen mittausta varten rakennettiin summamuuttuja, joka koostuu hoiva- ja palvelutyön keskeistä piirteistä, joiden esiintymisen tärkeyttä työssä vastaajat arvioivat. (Taulukko 12.) Summamuuttujan Gronbachin α -arvo (=0,68) jää hieman matalaksi. Heikohko reliabiliteetti näkyy myös osioiden välisen korrelaation mataluudessa. Summamuuttujan arvoalue on 3–12 ja keskiarvo 5,9. (Liite 3, taulut 22 ja 21.) Työn hoiva- ja palveluluonteiden arvostus -muuttujan arvon kasvaminen merkitsee arvostuksen vähenemistä. Vaikka tarkastelu ei ratkaisekaan edellä käsiteltyä hoivarationaalisuusasen-

³⁹Yksisuuntaisessa varianssianalyysissä käytettiin ryhmäkeskiarvojen vertailuun Scheffentestiä, joka on suhteellisen konservatiivinen, joten tilastollisesti merkitseviä eroja voi olla nyt esiinnousseita enemmän. Tilastollisiin testeihin on tässä yhteydessä suhtauduttava varauksella, koska varianssi voi vaihdella eri ryhmissä. (Ks. Roponen 1994, 73.)

teen operationalisointiongelmia, niin uusi muuttuja syventää käsitystä hoiva- ja palvelutyön olemuksesta, jolloin päästään hieman lähemmäksi itse hoivarationaalisuutta. Kuitenkin hoivarationaalisuusasenteen olemassaolo jää edelleen suureksi osaksi lukijan uskon varaan.

Taulukko 13. Hoiva- ja palvelutehtävien arvostus sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (Liite 3, taulut 23).

Hoiva- ja palveluluonteiden arvostus ^a	Hoiva- ja palveluluonteiden arvostus -muuttujan %-jakauma								
	Miehet				Naiset				Kaikki
	0	1	2	Kaikki	0	1	2	Kaikki	
Enemmän painottavat	33	34	32	33	43	49	46	47	40
Vähemmän painottavat	67	66	68	67	57	51	54	53	60
yht	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(335)	(385)	(939)	(1665)	(265)	(979)	(500)	(1739)	(3404)

^a Käytetyn asteikon jakoväli: enemmän painottavat ∈ [3–5] ja vähemmän painottavat ∈ [6–12].

Taulukossa 13 tutkitaan, kuinka työtehtävien hoiva- ja palveluluonteiden arvostus vaihtelee sukupuolen perusteella eri sosioekonomisissa asemassa. Tarkastelun rinnalla käytetään varianssianalyysiä⁴⁰. Varianssianalyysissä sukupuoli osoittautuikin tilastollisesti erittäin merkitseväksi ja ilmeisesti myös keskeiseksi selittäjäksi (liite 3; taulu 24). Taulukossa 13 tämä näkyy siten, että lähes puolet naisista ja miehistä vain kolmasosa kuuluu eniten työn hoiva- ja palveluluonteiden tärkeyttä painottavien luokkaan. Sosioekonomisella asemalla ei ole tilastollista merkitsevyyttä tässä perusmallissa (liite 3, 24), mikä näkyy myös taulukossa 13 eri sosioekonomisten ryhmien samantyyppisinä jakaumina. Kun varianssianalyysissä malliin otettiin uutena selittäjänä mukaan hoiva- ja palveluintensiivisyys, myös sosioekonominen asema osoittautuu tilastollisesti erittäin merkitseväksi (liite 3, 24). Ilmeisesti tähän liittyy ammattirakenteen eriytyminen sukupuolen perusteella. Korkean hoiva- ja palveluintensiivisyyden ammatit ovat selkeästi naisten ammatteja. Niille on ominaista korkea työn hoiva- ja palveluluonteiden arvostus. Ilmeisesti yksinkertaisemmassa mallissa sukupuoli menee päällekkäin sosioekonomisen aseman kanssa ja näin jälkimmäinen selittäjä ei ole tilastollisesti merkitsevä. Hoiva- ja palveluintensiivisyyden

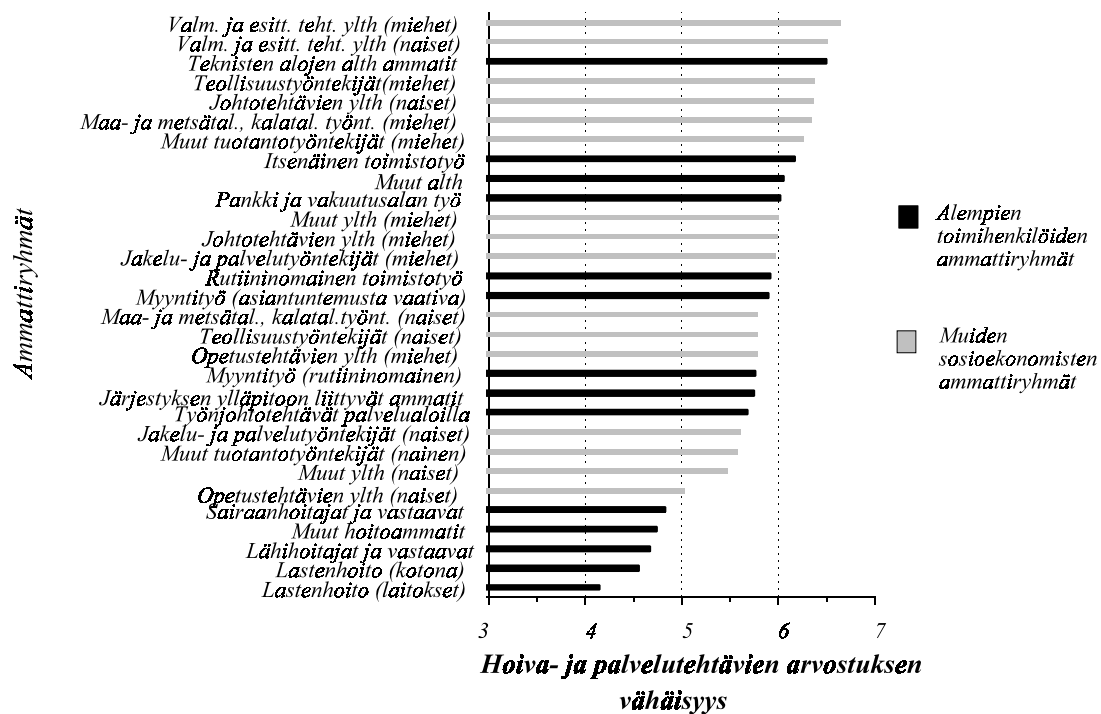
⁴⁰ Aluksi muodostetaan malli, jossa selitettävänä on työn hoiva- ja palveluluonteiden arvostusta kuvaava summamuuttuja ja selittäjinä sukupuoli sekä sosioekonominen asema.

lisääminen uutena selittäjänä poistaa tämän päällekkäisyyden, jolloin saadaan näkyviin sosioekonomisen aseman vaikutus mallissa.

Mallin (liite 3, 24) monimutkaistamisen seurauksena alempien toimihenkilöiden aseman määrittely ei tule ainakaan yksiselitteisemmäksi. Ongelmana on, ettei ensimmäisen asteen interaktiovaikutus sukupuolen ja sosioekonomisen aseman välillä osoittautu tilastollisesti merkitseväksi, vaan tarkastelu joudutaan tekemään sosioekonomisen aseman, sukupuolen sekä hoiva- ja palveluintensiivisyyden päävaikutusten perusteella⁴¹. Alempien toimihenkilöiden kannalta päävaikutukset osoittautuvat ristiriitaisiksi. Se, että he ovat naisia ennustaa suurempaa työn hoiva- ja palveluluonteen arvostusta, mutta alempi toimihenkilöasema vähentää sitä⁴². Edellinen tulos voi tuntua hieman ristiriitaiselta, kun taulukon 13 mukaan lähes puolet kuului hoiva- ja palvelutyötä eniten arvostavien luokkaan. Se ei poikkeakaan lainkaan muiden sosioekonomisten naisryhmien osuuksista. Selityksenä tähän on, että tässä hoiva- ja palveluintensiivisyys ei ole selittäjien joukossa, vaan se sisältyy sosioekonomisen aseman vaikutukseen. Näin alempien toimihenkilöiden kohdalla arvostusta korostaa alempien toimihenkilöammattien korkea hoiva- ja palveluintensiivisyys.

⁴¹ Voi olla seuraus selitettävän muuttujan huonosta reliabiliteetista.

⁴² Tuloksena mainittakoon se, että vakioitaessa hoiva- ja palveluintensiivisyys työntekijät korostavat työtehtävien hoiva- ja palveluluonteen tärkeyttä enemmän kuin toimihenkilöryhmät.



Kuvio 9. Työn hoiva- ja palveluluonteeseen ammattiryhmittäinen arvostus (liite 3, taulu 25).

Viimeksi mainitun mallin selittäjien vaikutusmekanismien monimutkaisuus vaikeutti alempien toimihenkilöiden aseman määrittelyä, jolloin voi olla hyödyllistä tarkastella alempien toimihenkilöiden ammattiryhmittäistä yhtenäisyyttä työn hoiva- ja palveluluonteeseen arvostuksen suhteen. Kuvio 9 osoittaa kyseisen tekijän painotuksen vaihtelevan paljonkin. Alempien toimihenkilöiden ammattiryhmistä lähimmäksi työn hoiva- ja palveluluonteeseen arvostusmuuttujan yleistä keskiarvoa sijoittui asiantuntemusta vaativa myyntityö. Korkeimmillaan työn hoiva- ja palveluluonteeseen arvostus oli perinteisissä hoiva- ja palveluintensiivisissä ammattiryhmissä, lastenhoitajilla niin laitoksissa kuin kotona, perushoitajilla ja sairaanhoitajilla⁴³. Muut alempien toimihenkilöiden ammattiryhmät eivät erottuneet työn hoiva- ja palveluluonteeseen arvostuksen osalta muiden sosioekonomisten asemien ammattiryhmistä. (Liite 3, taulu 25)

Aikaisemmin varianssianalyysi osoitti palkansaajan sosioekonomisen aseman vaikuttavan ammatin hoiva- ja palveluluonteeseen arvostukseen. Tämä tulee esiin myös kuviossa 9 työntekijänaisten ja ylempien toimihenkilöiden ammattiryhmien yhteydessä.

⁴³ Tilastollisen testauksen tulokset ovat vain suuntaa-antavia, koska testauksen ehdot eivät välttämättä täyty. Tilastollisesti merkitseviä eroja on löydetty kuvion 9 ääripäiden välillä.

Työntekijänaisten kohdalla silmiinpistävää on siihen kuuluvien ammattiryhmien korkea työn hoiva- ja palveluluonteen arvostus, mikä on jopa korkeampi kuin suuressa osassa alempien toimihenkilöiden ammattiryhmiä. Kyseiset ammattiryhmät ovat kuitenkin vähemmän hoiva- ja palveluintensiivisiä kuin suuri osa alempien toimihenkilöiden ammattiryhmistä (ks edeltä kuvio 8). Vastaavia suhteellisen matalan hoiva- ja palveluintensiivisyyden ammattiryhmiä ovat valmistelu- ja esittelytehtävien sekä johtotehtävien ylempien toimihenkilönaisten ammattiryhmät. Niissä työn hoiva- ja palveluluonteen arvostus jää selkeästi yleisen keskiarvon alapuolelle. Koska niin työntekijänaisilla kuin ylemmillä toimihenkilönaisillakin selittäjistä sukupuoli ja hoiva- ja palveluintensiivisyyden aste olivat samoja niin erottaviksi tekijöiksi jäävät sosioekonominen asema ja ammattiryhmä.

Tämä esimerkki sosioekonomisen aseman vaikutuksesta mallissa on kiinnostava myös alempien toimihenkilönaisten aseman kannalta. Suuri osa ylemmistä toimihenkilönaista työskentelee julkisella sektorilla hallinnossa ja suunnittelussa (ks. tuonnempana s. 126), missä yhteiskunnan hoiva- ja palvelutehtävät suunnitellaan ja organisoidaan. Heijastuuko ylempien toimihenkilönaisten matalahko työn hoiva- ja palvelutyöluonteen arvostus heidän työhönsä ja tätä kautta myös alempien toimihenkilönaisten yhteiskunnalliseen asemaan?

8.3 Koulutus luokka-aseman indikaattorina

Teoriaosassa käsiteltiin Alestalon uusweberiläistä perinnettä edustavaa tutkimusta suomalaisesta luokkarakenteesta. Teoreettisena lähtökohtana siinä oli Giddensin kehittämä tulkinta Weberistä, mikä antoi uudenlaisen näkökulman luokka-aseman määrittämiseen, vaikka kyseisessä tutkimussuuntauksessa ei puhutakaan luokka-asemasta ja luokka-asemaa määrittävistä tekijöistä, vaan luokkarakennetta välillisesti ja välittömästi rakenteistavista tekijöistä (ks. edeltä s. 32). Tässä työssä ollaan kiinnostuneita lähinnä välittömistä rakenteistavista tekijöistä, joita ovat:

- asema suhteessa tuotantovälineisiin, mikä tässä työssä ei ole merkittävä erottelija, koska kaikki tutkittavat ovat palkkatyöntekijöitä,
- tulolähde ja tulomuoto, jota ei käsitellä tässä luvussa, vaan myöhemmin luokkatilanteen yhteydessä,
- organisaatioon sitoutuminen, joka liittyy luokkatietoisuuteen ja jää tämän työn kysymyksenasettelun ulkopuolelle.

Luokka-aseman määrittelyn kannalta kiinnostavia tekijöitä ovat:

- markkinakapasiteetti ja
- työhön rekrytoituminen,

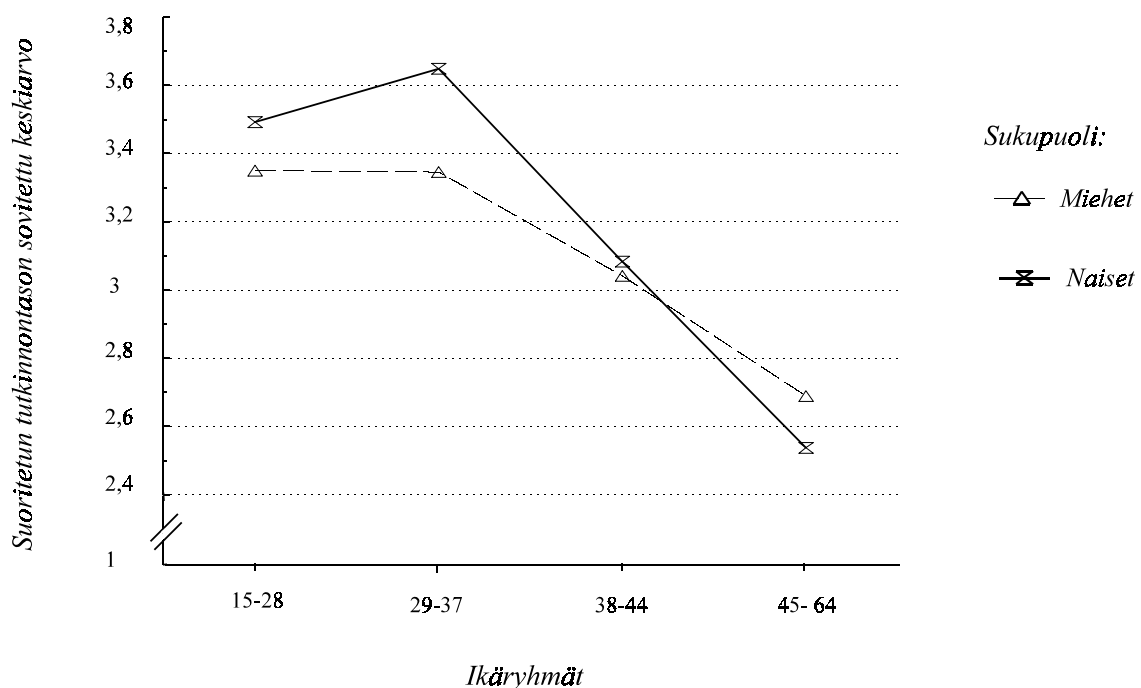
joissa kummassakin koulutuksella on keskeinen asema. Niin Esping-Andersen kuin Alestalokin korostavat koulutuksen merkitystä luokkarakenteelle (ks. edeltä luku 2.1.2 ja s. 33). Tässä yhteydessä koulutusta tarkastellaan palkansaaajien suorittamien tutkintojen kautta. Suoritettujen tutkintojen oletetaan heijastavan palkansaaajan markkinakapasiteettia. Ajatuksena on, että koulutuksen kautta henkilö voi saada kykyjä ja taitoja, joita hän voi myydä työmarkkinoilla. Samalla hankittu koulutus nähdään osana rekrytoitumisväylää – valikoitumis- tai valikoimisprosessina tiettyyn asemaan. Julkisen koulutuksen lisäksi tarkastellaan myös työpaikkatasolla tapahtuvaa koulutusta. Kun muistetaan koulutuksen piirissä tapahtuneet suuret muutokset, peruskoulu ja ammatillisen koulutuksen lisääntyminen sekä naisten kohonnut koulutustaso, on alempien toimihenkilönaisten asema erityisen mielenkiintoinen.

8.3.1 Tutkintojen taso ikäryhmittäin

Jotta saataisiin jonkinlainen yleiskäsitys koulutustason muutoksesta ajassa⁴⁴, verrataan kuviossa 10 eri-ikäisten miesten ja naisten suorittamien tutkintojen tasoja keskenään. Tutkintojen tason vertailussa on kysymys tutkinnon suorittamiseen käytettyjen vuosien vertailusta. Koska siirtymät tutkinnon tasolta toiselle ovat vuosissa mitattuina aina lähes

⁴⁴ Ajassa tapahtuvan muutoksen tutkimisen mahdollisuudet ovat kuitenkin aineiston poikkileikkausluonteen vuoksi hyvin rajalliset. Kuitenkin muutos koulutustason yhteydessä voidaan saada esiin vertaamalla eri ikäryhmien koulutustasoja keskenään. Tämä perustuu siihen, ettei eri ikäryhmien koulutustaso muutu, vaan säilyy samantasoisena myös myöhemmin eli ei ole mitään syytä ajatella, että nuorempien ikäryhmien koulutustaso laskisi tai vanhimman ikäryhmä kohoaisi myöhemmin.

samansuuruisia, olisi mahdollista muuntaa tutkinnontaso koulutukseen käytetyksi ajaksi⁴⁵, mutta selvyyden vuoksi käytetään kuusiluokkaista asteikkoa. Kuvio 10 perustuu varianssianalyysin tuloksiin. Sukupuoli ei ole päävaikutustasolla tilastollisesti merkitsevä, mutta tilastollisesti erittäin merkitseväksi se osoittautuu interaktiotermien toisena osapuolena ikäryhmämuuttujan kanssa. Kuitenkin mallin selitysaste on vain 6 prosenttia, joten sukupuoli ja ikäryhmä eivät ole kovinkaan hyviä tutkinnontason vaihtelun selittäjiä. (Liite 3, taulu 26)



Kuvio 10. Tutkinnontason sovitettu keskiarvo neljässä ikäryhmässä (liite 3, taulu 26).

Kuviosta 10 on nähtävissä, että nuorimmat ikäryhmät ovat keskimäärin paremmin koulutettuja kuin vanhemmat. Tutkinnontaso on noussut naisilla huomattavasti miehiä jyrkemmin. Naisten tutkinnontasomuuttujan sovitettu keskiarvo ylittää miesten tutkinnontason 38–44-vuotiaiden ikäryhmässä. Taulukosta 14 nähdään, ettei naisten tutkintojen tason

⁴⁵ Tutkinnontason muuttaminen kouluvuodeksi ei ole aivan suoraviivainen. Korkeakoulututkintoja on eritasoisia ja sen suorittaminen vie vähintään 15 vuotta. Alemman perusasteen koulutuksen kesto vaihtelee 6 vuodesta 8 vuoteen. Näin myös tasosiirtymien pituus voi vaihdella. Yleensä tasosiirtymä on kaksi vuotta. (Koulutusluokitus 31.12.1991.) Tässä joudutaan käyttämään regressioanalyysiä määriteltäessä tutkinnontason vaatimien vuosien lukumäärän määrittävä muunnosyhtälö, joka on muotoa $\text{tutkinnontason} = 1,642857 * \text{tutkinnontaso} + 5,5$.

kohoaminen ole seurausta korkea-asteen tutkintojen kasvaneesta osuudesta, vaan syynä on keskiasteen tutkintojen lisääntyminen. Naisilla tämä tarkoittaa ylemmän keskiasteen tutkintoja. Yli 45-vuotiaista naisista ylemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneita on vain kymmenesosa, kun alle 28-vuotiaista sen on suorittanut puolet⁴⁶. Miehillä ylemmän keskiasteen suorittaneiden osuus on pysynyt lähes vakiona kaikissa ikäluokissa lukuun ottamatta alle 28-vuotiaiden pelkän ylioppilastutkinnon suorittaneiden osuutta, mikä on kohonnut yhdestä prosentista 20 prosenttiin. Toisin kuin naisilla alemman keskiasteen osuus on miehillä noussut 45–64-vuotiaiden 25 prosentista 15–28-vuotiaiden ikäryhmän 43 prosenttiin.

Taulukko 14. Suoritetun tutkinnon tason jakautuminen sukupuolen ja ikäryhmän mukaan. Ylioppilastutkinto on erotettu ylemmän keskiasteen tutkinnoista omaksi ryhmäkseen.

Tutkinnontaso	Tutkinnontason %-jakauma										
	15–28 vuotiaat		29–37 vuotiaat		38–44 vuotiaat		45–64 vuotiaat		Kaikki		Kaikki
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	
Alempi perusaste	0	1	14	9	26	24	42	39	20	18	19
Ylempi perusaste	15	12	7	9	5	7	2	9	7	9	8
Alempi keskiaste	43	31	41	28	37	35	25	30	36	31	33
Yo-tutkinto	20	23	4	6	1	3	1	2	7	9	8
Muu ylempi keskiaste	16	28	16	26	14	14	16	9	16	19	17
Alin korkea-aste	4	1	7	8	6	7	6	4	6	5	5
Korkea-aste	2	4	11	15	12	11	8	7	8	9	9
Yht	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(417)	(443)	(443)	(455)	(411)	(431)	(419)	(462)	(1690)	(1791)	(3481)

Verrattaessa eri ikäryhmien koulutustasoja keskenään on syytä todeta osan eroista johtuvan elämänvaiheesta ja osan taas sukupolvien välisistä eroista (taulukko 14). Aikaisemmin mainittiin, että ammattiin kouluttautumisvaihe on pidentynyt (ks. edeltä s. 65). Koulutuksen merkitys osana tiettyä elämänvaihetta on lisääntynyt, mikä on huomioitava myös tässä tutkimuksessa. Tämä koskee erityisesti tutkimuksen 15–28-vuotiaita. Ryhmä edustaa vain ikäryhmänsä palkansaajia eikä omaa ikäryhmäänsä kokonaisuutena. Väestölaskentatietoihin perustuen palkansaajia 15–28-vuotiaiden ikäluokasta on noin 55 prosenttia⁴⁷. (Väestön taloudellinen toiminta 1990 1993, 58.) Näin aineiston 15–28-

⁴⁶ Heistä vähän alle puolet on suorittanut pelkän ylioppilastutkinnon.

⁴⁷ On huomattava, että väestölaskentatiedot koskivat 15–29-vuotiaita.

vuotiaiden suorittamien tutkintojen perusteella ei saa vetää liian pitkälle meneviä johtopäätöksiä koulutustason yleisestä kehittämisestä. Osa nuorimman ikäryhmän ylioppilaista jatkaa opintojaan esimerkiksi korkeakoulussa ja osalla ikäryhmää opinnot ovat vielä kesken. Erityisesti korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus tulee kasvamaan.

Muutoin ikäryhmien erot suoritettujen tutkintojen tason jakaumissa viittaavat sukupolvien välisten eroavaisuuksien olemassaoloon. Tämä on pitkälle seurausta koulutusjärjestelmässä tapahtuneista muutoksista. Muutokset koskevat erityisesti naisia, joille ylemmstä keskiasteesta on syntynyt uusi keskeinen koulutusväylä. Miesten keskeisin koulutusväylä on edelleen alempi keskiaste. (Taulukko 14.)

Koska sukupuoli ja ikäkausi selittävät heikosti tutkinnontason vaihtelua, mallin laajentaminen sosioekonomisella asemalla on perusteltua. Kuten edellä mainittiin, varianssianalyysissä sukupuoli ja ikäkausi selittävät tutkinnontason vaihtelusta 6 prosenttia. Sosioekonomisen aseman lisääminen malliin kohotti selityksasteen 44 prosenttiin (Liite 3, taulu 27). Uuden mallin tulkinta on kuitenkin edellistä monimutkaisempaa, mikä näkyy myös taulukossa 15 (vrt. taulukko 14).

Ylempien toimihenkilöiden tutkintojen tason kohoaminen painottuu keskiasteen jälkeisiin tutkintoihin – korkea-asteen tutkintojen osuuden lisääntymiseen. Tässä ryhmässä korkea-asteen tutkintojen osuus on kaikissa ikäluokissa naisilla suurempi kuin miehillä, joilla tutkintojen taso jakautuu tasaisemmin. Ylemmistä toimihenkilönaisista 51 prosenttia on suorittanut jonkin korkeakoulututkinnon, miehistä 38 prosenttia. (Taulukko 15.) Tämä näkyy varianssianalyysissä siten, että naisten tutkintojen tason sovitettu keskiarvo on miesten vastaavaa korkeampi. (Liite 3, taulu 27.)

Työntekijät jakaantuivat selkeästi kahtia: alemman keskiasteen ja perusasteen tutkinnon suorittaneisiin. Näiden yhteenlaskettu osuus noin 90 prosenttia sekä miehillä että naisilla. Alemman keskiasteen tutkinnon suorittaneita on naisista 44 ja miehistä 50 prosenttia. Ikäryhmittäiset vaihtelut ovat kuitenkin suuria. Pelkän perustutkinnon suorittaneiden osuus laskee yli 60 prosentista 20 prosenttiin vanhimmasta nuorimpaan ikäryhmään mentäessä. Sukupuolten väliset erot ovat suoritettujen tutkintojen tason osalta vähäisiä, eikä koulutustason kohoaminenkaan vähennä miesten ja naisten yhtenäisyyttä

koulutustason suhteen. Varianssianalyysissä (liite 3, taulu 27) työntekijämiesten ja -naisten tutkinnon tasoista lasketut sovitettut keskiarvot ovat hyvin lähellä toisiaan⁴⁸. (Taulukko 15.)

Alemmat toimihenkilöt jäävät suoritettujen tutkintojen tason suhteen työntekijöiden ja ylempien toimihenkilöiden väliin. Edellä todettu naisten koulutustason paraneminen perustuu pitkälle alemmien toimihenkilönaisten suorittamien ylemmän keskiasteen tutkintojen osuuden kasvuun nuoremmissa ikäryhmissä. Naisilla koulutustason kohoaminen on ollut huomattavasti miehiä voimakkaampaa, minkä seurauksena myös ikäryhmittäiset koulutustason erot ovat hyvin suuria alemmien toimihenkilönaisten sisällä. Alemmien toimihenkilönaisten vanhimpien ikäryhmien matalan koulutustason seurauksena tutkintontason sovitettu keskiarvo jää selvästi alemmien toimihenkilömiesten vastaavan keskiarvon alapuolelle. (Taulukko 15; Liite 3, taulu 27.)⁴⁹

⁴⁸Yli 48-vuotiaista alemmista toimihenkilönaisista ylemmän perustutkinnon suorittaneita on 16 prosenttia, samanikäisistä työntekijöistä ei yhtään. Keskikoulu on ilmeisesti toiminut naisten väylänä alempiin toimihenkilöammatteihin. Sittemmin sen tilalle on tullut peruskoulu, minkä vuoksi ylemmän perusasteen tutkinnon taso ei erottele alempia toimihenkilönaisia ja työntekijöitä. Alemman keskiasteen tutkintojen osuus on pienentynyt alemmilla toimihenkilöillä, eikä se erota myöskään näitä kahta ryhmää. Nyt työntekijöiden ja alemmien toimihenkilönaisten ero näkyy parhaiten suoritettujen ylemmän keskiasteen tutkintojen määrissä.

⁴⁹Tilastollinen merkitsevyys tarkoittaa tässä miesten ja naisten suorittamien tutkintojen tason erojen vaihtelua eri sosioekonomisten asemien sisällä.

Taulukko 15. Suoritetun tutkinnon tason jakauma ikäryhmittäin eri sosioekonomisissa asemissa sukupuolen mukaan.

Suoritetun tutkinnon taso	Ylempien toimihenkilöiden suorittamien tutkintojen tason %-jakauma									
	15–28 vuotiaat		29–37 vuotiaat		38–44 vuotiaat		45–64 vuotiaat		Kaikki	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Alempi perusaste	0	0	0	0	3	3	3	6	2	2
Ylempi perusaste	2	0	2	2	2	2	1	4	2	2
Alempi keskiaste	4	0	4	3	9	4	8	14	6	6
Yo-tutkinto	44	35	7	7	3	10	3	4	10	11
Muu ylempi keskiaste	13	23	22	14	21	9	29	16	22	14
Alin korkea-aste	21	8	21	11	18	15	22	17	20	13
Korkea-aste	17	35	45	63	45	57	34	39	38	51
Yht	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(48)	(40)	(101)	(94)	(103)	(68)	(91)	(70)	(343)	(272)

Suoritetun tutkinnon taso	Alempien toimihenkilöiden suorittamien tutkintojen tason %-jakauma									
	15–28 vuotiaat		29–37 vuotiaat		38–44 vuotiaat		45–64 vuotiaat		Kaikki	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Alempi perusaste	0	1	10	7	16	20	24	29	13	13
Ylempi perusaste	7	12	5	11	8	9	3	17	5	12
Alempi keskiaste	18	27	30	26	33	37	31	33	28	30
Yo-tutkinto	31	23	6	8	2	3	2	4	10	10
Muu ylempi keskiaste	39	36	34	36	33	21	33	13	35	27
Alin korkea-aste	7	1	9	10	6	7	5	3	6	5
Korkea-aste	0	1	5	3	2	4	3	2	3	3
Yht	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(91)	(267)	(99)	(257)	(88)	(245)	(112)	(230)	(390)	(999)

Suoritetun tutkinnon taso	Työntekijöiden suorittamien tutkintojen tason %-jakauma									
	15–28 vuotiaat		29–37 vuotiaat		38–44 vuotiaat		45–64 vuotiaat		Kaikki	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Alempi perusaste	0	3	21	24	41	46	67	66	30	37
Ylempi perusaste	20	16	10	9	5	4	2	1	10	7
Alempi keskiaste	58	47	61	55	51	48	28	32	50	44
Yo-tutkinto	12	18	2	2	0	0	0	0	4	5
Muu ylempi keskiaste	9	15	7	11	2	1	2	0	5	6
Alin korkea-aste	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0
Korkea-aste	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Yht	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(278)	(136)	(243)	(104)	(220)	(118)	(216)	(162)	(957)	(520)

Koulutustaso on siis kohonnut kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä ja yleensä enemmän naisilla kuin miehillä ikäryhmien nuorentuessa. Erot sosioekonomisten ryhmien välillä eivät ole kuitenkaan pienentyneet, vaan pikemminkin korostuneet. Kussakin sosioekonomisessa ryhmässä suoritettujen tutkintojen tason vaihtelu näyttää vähentyvän suoritettujen tutkintojen keskittyessä kullekin sosioekonomiselle ryhmälle ominaiselle tasolle ikäryhmien nuorentuessa. Jos oletetaan palkansaajan koulutustason määräävän yhtenä tekijänä hänen etenemismahdollisuutensa työuralla, niin vertaamalla tutkintojen tason vaihtelua eri sosioekonomisissa ryhmissä voidaan muodostaa karkea kuva luokkarakenteen yleisestä jäykkyydestä. Alempien toimihenkilönaisten etenemismahdollisuudet, millä tässä tarkoitetaan pääsyä ylempiin toimihenkilöammatteihin, eivät ole parantuneet heidän kohonneesta koulutustasostaan huolimatta. Ylemmässä toimihenkilönaisryhmässä alemman keskiasteen tutkinnon suorittaneiden osuus ei ole lainkaan kasvanut, mutta korkea-asteen tutkintojen jo ennestään korkea osuus kasvaa edelleen ikäryhmien nuorentuessa⁵⁰. Alempien toimihenkilömiesten tilanne työuralla etenemisen kannalta on hieman parempi. Korkea-asteen tutkinnon osuus ylemmillä toimihenkilömiehillä on kasvanut huomattavasti vähemmän kuin ylemmillä toimihenkilönaisilla. Näin myös ylemmän keskiasteen tutkinnon osuus on pysynyt samansuuruisena kaikissa ikäryhmissä ollen korkeampi kuin ylemmillä toimihenkilönaisilla. Koska alemmassa toimihenkilömiess-ryhmässä ylemmän keskiasteen tutkintojen osuus on pysynyt kaikissa ikäluokissa samansuuruisena, heidän etenemismahdollisuutensa eivät ole näin ollen ainakaan huonontuneet. (Taulukko 15.) Tutkinnontaso ei näin ollen toimi samanlaisena esteenä alemmilla toimihenkilömiehillä kuin mitä se on alemmille toimihenkilönaisille. Pöntinen (1989) onkin todennut artikkelissaan ylemmän keskiasteen merkityksen naisten työmarkkinaresurssina heikentyneen suhteessa miehiin, kun naiset ovat ohittaneet tällä koulutustasolla miehet (ks. edeltä luku 2.1.2).

⁵⁰ Vaikka nuorimmassa ikäryhmässä ylemmän keskiasteen tai ylioppilastutkinnon osuus tässä onkin yhteensä 58 prosenttia, niin tämän perusteella ei voida vetää kovin varmoja johtopäätöksiä ikäryhmän tulevasta koulutustasosta. Tässä tutkittavat nuoret edustavat vain osaa koko ikäluokasta (ks. edeltä s. 65.). Myös tutkintorekisterin puutteelliset tiedot aiheuttavat ongelmia (ks. edeltä luku 7.2.2).

8.3.2 Tutkintojen taso ja laatu ammattirakenteessa

Vaikka tutkinnontasomuuttuja onkin periaatteessa yhteismitallinen miehillä ja naisilla mitatessaan tutkinnon suorittamisen vaatimaa aikaa, pelkän tutkinnontason vertailu yksinkertaistaa liikaa todellisuutta. Edellä todettiin naisten tutkinnontason kohonneen erityisen voimakkaasti ja nuoremmissa ikäluokissa naisten tutkinnontason keskiarvo onkin korkeampi kuin miehillä. Pelkän tutkinnontason vertailu miehillä ja naisilla kuitenkin peittää alleen koulutusväylien laadullisen eriytymisen sukupuolen mukaan. Tutkinnontasotarkastelussa jo nousee esiin miesten ja naisten erilliset koulutusväylät miehillä korostuu alemman keskiasteen tutkinnot, kun naisilla korostuu ylemmän keskiasteen osuus. Tutkinnontason yhteydessä olisikin myös huomioitava tutkinnonala, jota seuraavaksi onkin tarkoitus tutkia. Tutkinnonalan tarkastelu jää nyt käytetyllä luokittelulla hyvin karkeaksi, koska havainnot olisivat loppuneet kesken tarkemmalla luokittelulla⁵¹. (ks edeltä luku 7.2.2.)

⁵¹ Käytetty luokitus perustuu tilastokeskuksen koulutusluokitukseen. Käytetty asteikko on kahdeksanluokkainen. Osa tuloksista on peräisin tutkintorekisterin tiedoista. Puuttuvia tietoja on yritetty täydentää haastateltujen omien ilmoitusten perusteella siltä osin kuin mahdollista. Täydennys koskee juuri yleissivistäviä tutkintoja (ylioppilas, alemman ja ylemmän perusasasteen tutkinto), jotka kyetään yksilöimään. Koska muiden tutkintonalojen kohdalla tähän ei kyetty, voi yleissivistävän koulutuksen osuus hieman ylikorostua. (Ks. myös luku 7.2.2.)

Taulukko 16. Tutkinnonala sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (Liite 3, taulu 30).

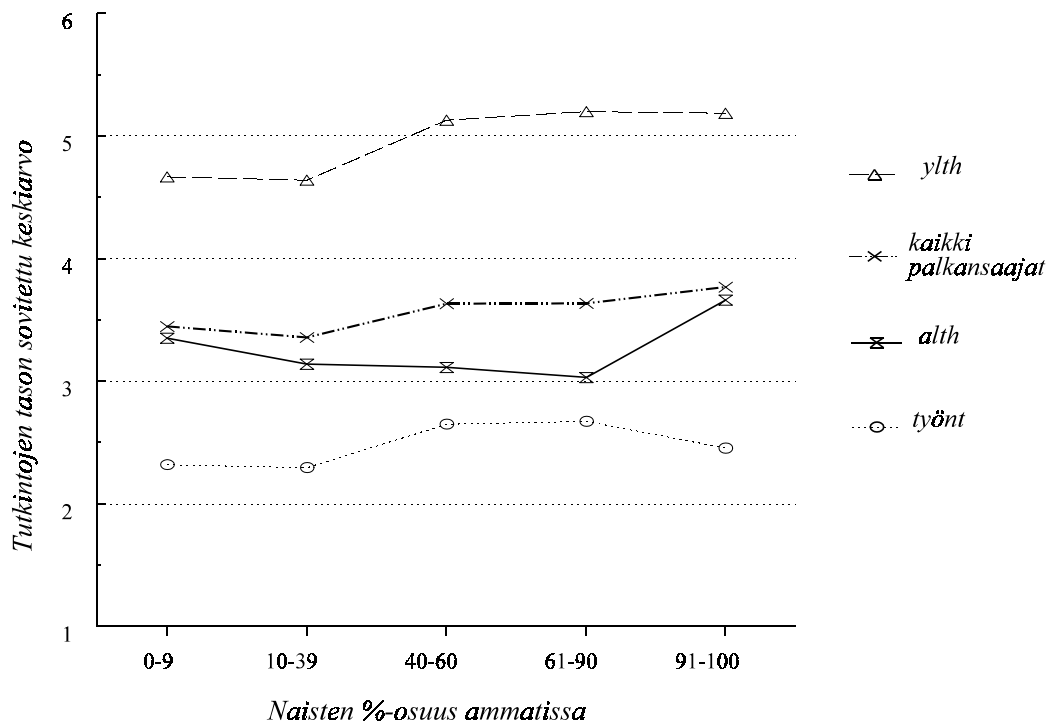
Suoritetun tutkinnon ala	Tutkinnonalojen %-jakauma							
	Miehet				Naiset			
	Ylth	Alth	Työnt	Kaikk i	Ylth	Alth	Työnt	Kaikk i
Yleissivistävä koulutus	14	30	47	36	16	37	53	38
Humanistinen ja esteettinen koulutus	3	0	0	1	14	1	0	3
Opettajankoulutus	5	0	0	1	13	1	0	3
Kauppa- ja toimistoalan sekä laki-, yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden koulutus	23	12	2	9	30	27	4	21
Tekniikan ja luonnontieteiden koulutus	44	38	44	42	10	5	16	9
Liikenteen ja tietoliikenteen koulutus	1	1	2	1	0	0	0	0
Hoitoalojen koulutus	4	3	0	2	13	21	2	15
Maa- ja metsätalouden koulutus	3	6	3	4	1	1	3	2
Muiden erikoisalojen koulutus	4	9	2	4	3	8	22	11
Yht	100	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(335)	(371)	(900)	(1606)	(268)	(953)	(486)	(1707)

Edellä viitattiin miesten ja naisten koulutuksen laadulliseen eroon. Selvimmin miesten ja naisten koulutusväylien eriytyminen näkyy ammatillisissa tutkinnoissa. Ei ole yllättävää, että tutkinnonalojen eriytyminen sukupuolen perusteella on vähintään yhtä voimakasta kuin ammattirakenteen eriytyminen (ks. edeltä s. 69–73). Miesten ammatilliset tutkinnot keskittyvät tekniikkaan ja luonnontieteisiin. Naisten ammatillisten tutkinnonalojen jakauma on laajempi. Viidesosa heistä on suorittanut "kauppa- ja toimistoalan sekä laki-, yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden" ryhmään lukeutuvan tutkinnon. Toinen suuri keskittymä on hoitoalan tutkinnossa. Lisäksi suurehko osuus tutkinnoista sijoittuu tarkemmin erittelemättömien tutkintojen, "muiden erikoisalojen koulutus" -luokkaan. (Taulukko 16.) Edellä viitattiin käytetyn tutkinnonalan luokittelun ongelmallisuuteen. Voidaankin kysyä, onko naisten miehiä laajempi tutkinnonalojenkirjo seurausta käytetystä luokittelusta ja onko käytetty tutkinnonalaluokittelu käyttökelpoinen miehillä (ks. edeltä s. 56)?

Koska alemmat toimihenkilönaiset muodostavat palkansaajajanaisten enemmistön⁵², niin ei ole yllättävää, että heidän tutkinnonalajakaumansa on pitkälle yhtenevä yleisen naisten tutkinnonalajakauman kanssa. Yli neljäsosa tutkinnonaloista sijoittuu "kauppa- ja toimistoalan sekä laki-, yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden"-tutkintojen luokkaan. Tältä osin alemmat toimihenkilönaiset muistuttavat ylempiä toimihenkilönaisia. Alemmille toimihenkilönaisille tyypillinen on hoitoalojen tutkinto – 21 prosentin osuudella. Ylemmässä toimihenkilönaisryhmässä taas erottuu humanistisen ja esteettisen sekä opettajankoulutuksen läpikäyneiden suuri osuus⁵³. Vaikka alempien ja ylempien toimihenkilönaisien tutkinnonalojen jakaumassa on yhtymäkohtia, niin kummankin ryhmän ero ylempiin toimihenkilömiehiin on selvä. Ylemmille toimihenkilömiehille tyypillistä on ammatillisten tutkintojen keskittyminen tekniikkaan ja luonnontieteisiin. (Taulukko 16.) Työntekijämiehille ja -naisille ominaisia taas ovat yleissivistävät sekä tekniikan ja luonnontieteiden tutkinnot. Yleissivistävän tutkinnon suorittaneita onkin työntekijämiehistä ja -naisista noin puolet ja miehillä tekniikan ja luonnontieteiden koulutuksen osuus noudattaa yleistä miesten 40 prosentin linjaa ja työntekijänaisillakin kyseinen osuus on korkeampi kuin yleensä naisilla. Mielenkiintoista työntekijänaisien kohdalla on hoitoalojen koulutuksen läpikäyneiden mitätön prosenttiosuus. Jos työntekijät ovatkin sukupuolen perusteella yhtenäisiä koulutustasoltaan, niin suoritettujen tutkinnonalojen jakauma osoittaa miesten ja naisten koulutusväylien erot. (Taulukko 16.)

⁵² Miehistä alemmilla toimihenkilöillä kuten ylemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä tyypillisenä piirteenä on teknisen koulutuksen suorittaneiden suurehko osuus.

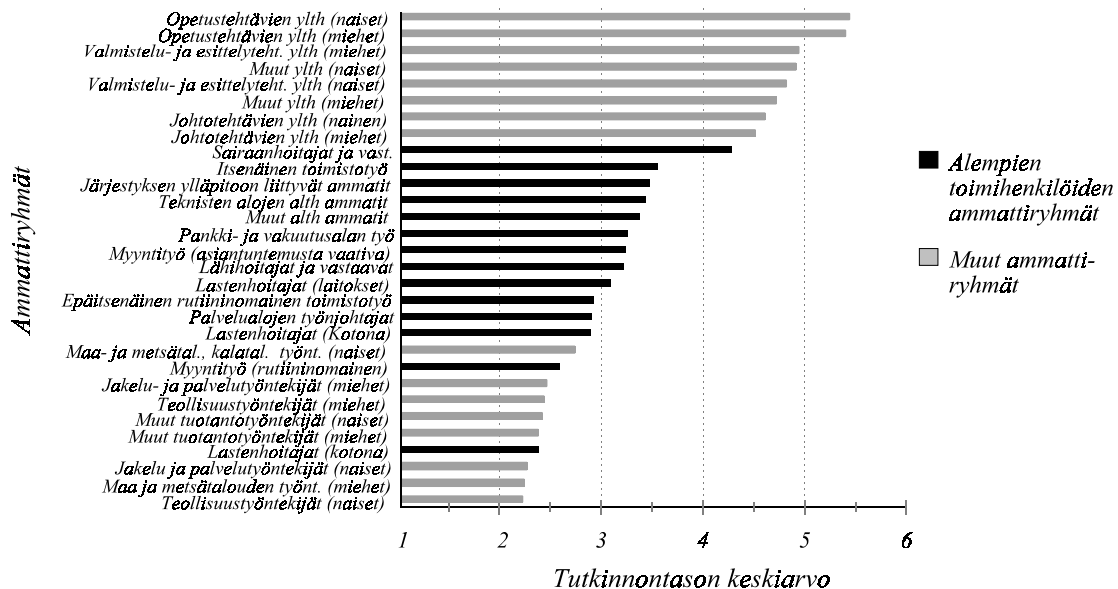
⁵³ Tutkinnonalaluokituksen järkevyyttä voi epäillä. Miksi opettajankoulutus sekä humanistinen ja esteettinen koulutus muodostavat kaksi erillistä ryhmää, kun kauppa- ja toimistoalan sekä laki-, yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden koulutus muodostavat vain yhden ryhmän. Kahden ensiksi mainitun tutkinnonalojen suorittaneiden osuus on monta kertaa pienempi kuin jälkimmäisen sisäisesti hyvin hajanaisen tilastokategorian, mikä voi häivyttää peruseroja näin karkeassa tarkastelussa (Liite 3; taulu 28.)



Kuvio 11. Palkansaajien suorittamien tutkintojen tason sovitettu keskiarvo ammatin naisten osuuden vaihdellessa eri sosioekonomisissa asemissa (liite 3, taulu 31).

Tutkinnotaso ja -ala vaihtelee siis paljon sosioekonomisten ryhmien sisällä. Miten tämä näkyy ammattien tasolla? Aikaisemmin todettiin ammattirakenteen eriytyneen sukupuolen perusteella (ks. edeltä s. 69), joten uudeksi tutkinnotason selittäjäksi otetaan naisten osuus ammatissa. Havaintojen vähäisyyden vuoksi alkuperäisen mallin selittäjistä poistetaan ikäryhmä. Silti uuden varianssianalyysimallin selityssaste säilyy 40 prosentissa. Sukupuoli ja sosioekonominen asema säilyttävät tilastollisen merkitsevyytensä. Mielenkiintoisinta uudessa mallissa on naisten osuuden ammatissa ja sosioekonomisen aseman tilastollisesti merkitseväksi osoittautuva interaktiotermi. Se ei kuitenkaan muuta sosioekonomisten ryhmien keskinäistä järjestystä suoritettujen tutkinnotasojen sovitettun keskiarvon suhteen. Lähinnä sen vaikutus korostaa tai supistaa sosioekonomisten ryhmien tutkinnotasojen eroja. Samalla tulee näkyviin tutkinnotason vaihtelu sosioekonomisten ryhmien sisällä. (Liite 3, taulu 31.)

Kuviossa 11 ero alempien ja ylempien toimihenkilöiden välillä suoritettujen tutkinnontason keskiarvojen suhteen on yhtä selvä kuin ennenkin. Naisvaltaisimmissa ammateissa suoritettujen tutkintojen taso on kaikkein korkein. Sen sijaan rajanveto alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä osoittautuu epäselväksi. Alempien toimihenkilöiden tutkinnontasoa kuvaava murtoviiva muistuttaa jonkin verran ylöspäin aukeavaa paraabelia. Korkeimmat tutkintojen tason keskiarvot ovat ääripäissä, miesten ja naisten suhteen täysin eriytyneissä ammateissa. Ero tutkintojen tasossa työntekijöihin on pienimmillään tasa-ammattien⁵⁴ ja lievästi eriytyneiden ammattien ryhmissä. (Kuvio 11.) Edellä todettiin alempien toimihenkilöiden vanhimpien ikäryhmien heikompi koulutustaso, joten voidaankin kysyä, onko tasa-ammattien ja lievästi eriytyneiden ammattien matala tutkinnontaso seurausta vanhimpien ikäryhmien sijoittumisesta kyseisiin ammatteihin.



Kuvio 12. Tutkinnontason keskiarvo eri ammattiryhmissä (Liite 3, taulu 32).

Ammattiryhmittäisiä tutkinnontason keskiarvoja verrataan kuviossa 12, jossa jonkinlaista keskivertoammattiryhmää edustaa alempiin toimihenkilöihin lukeutuva perushoitajien ammattiryhmä. Tutkinnontasoa verrattaessa ero ylempien ja alempien

⁵⁴ On huomattava, että sukupuolijakaumaltaan tasa-ammateissa työskentelevien osuus on vähäinen työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden joukossa (ks. edeltä taulukko 6). Ehkä tämän perusteella voidaan sanoa, että alempien toimihenkilöiden parantunut koulutustaso on seurausta juuri naisvaltaisilla aloilla työskentelevien alempien toimihenkilöiden parantuneesta koulutustasosta. Ikäryhmämuuttujan poisto mallista esti testaamasta tämän oletuksen todenperäisyyttä.

toimihenkilöiden välillä on selvä. Kahdeksassa ylempien toimihenkilömiesten ja -naisten ammattiryhmässä tutkinnontason keskiarvot ovat palkansaajien korkeimmat, näistä neljän ensimmäisen tutkinnontason keskiarvojen ero muihin ammattiryhmiin on tilastollisesti merkitsevä. (Liite 2, taulu 32.)

Alempien toimihenkilönaisten kohdalla todettiin tutkintojen tason sovitettuna keskiarvon olevan korkeimmillaan sukupuolen suhteen täysin eriytyneissä ammateissa, joissa työskentelevien tutkinnontaso eroaa selkeästi työntekijöiden vastaavien ryhmien ammateista. Alempien toimihenkilöiden täysin eriytyneiden ammattien korkea tutkintojen taso näkyy myös kuviossa 12 – naisvaltaiset sairaanhoitajien ja itsenäisen konttorityön ammattiryhmät sekä miesvaltaiset järjestyksen ja teknisen työn ammattiryhmät. Alempien toimihenkilönaisten koulutustaso kuitenkin vaihtelee ammattiryhmittäin. Silmiinpistävää on ammatillisen koulutuksen yhtenäisyys ja tutkinnontason keskiarvojen korkeus sairaanhoidon ammateissa, millä tarkoitetaan perus- ja sairaanhoitajien ammattiryhmiä. Edellisessä ryhmässä 71 ja jälkimmäisessä ryhmässä 91 prosentilla oli jokin hoitoalan koulutus. Lastenhoitajilla (kotona) ja rutiininomaista myyntityötä tekevillä on matalin tutkinnontaso, mikä vastaa tasoltaan työntekijöiden ammattiryhmissä vallitsevaa. Ammatillisten tutkintojen osuus on myös alhainen. Tutkintojen painopiste onkin yleissivistävissä tutkinnoissa, joiden osuus myyntityötä tekevillä on 58 ja lastenhoitajilla (kotona) 62 prosenttia. Muut alempien toimihenkilönaisten ammattiryhmät sijoittuvat tutkinnontason keskiarvoilla mitattuina rutiininomaista myyntityötä tekevien ja sairaanhoitajien tutkinnontasojen keskiarvojen väliin ammatillisten tutkintojen osuuden vaihdellessa 60–80 prosentin välillä. Suoritetuista ammatillisista tutkinnoista suurin osa kuuluu kauppa- ja toimistoalan sekä laki-, yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tutkinnon luokkaan. (Liite 3, taulu 34; Kuvio 12.) Tämän luokan hajanaisuudesta johtuen ei voida kuitenkaan puhua mistään yhtenäisestä ammatillisesta koulutustaustasta (ks. edeltä s. 56). Kuviossa 11 alempien toimihenkilöiden kohdalla nähtävissä oleva tasa-ammattien ja lievästi eriytyneiden ammattiryhmien tutkintojen matala taso ei ole paikannettavissa mihinkään ammattiryhmään. (Liite 3, taulu 34; Kuvio 12.)

Edellä verrattiin tutkinnontasoja ja tutkinnonaloja eri ammattiryhmissä, eikä lainkaan kiinnitetty huomiota näiden ammattiryhmien suhteellisten osuuksien suuruuteen. Jo aikaisemmin todettiin tutkinnontason kohoavan ikäryhmissä nuorentuessa. Tämä tutkinnontason

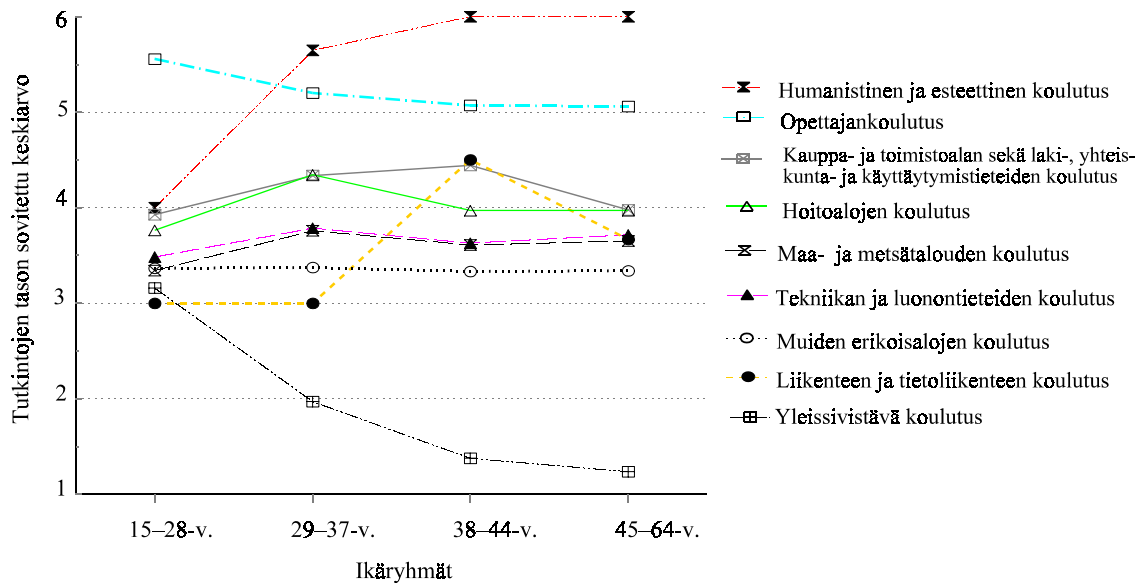
kohoaminen ei ole kaikilla tutkinnonaloilla välttämättä yhtä voimakasta ja joillakin aloilla suunta voi olla myös päinvastainen. Määräävänä tekijänä tässä kehityksessä ovat tuotantorakenteessa tapahtuvat muutokset, mikä voi heijastua heijastuu työmarkkinoilla työvoiman kysynnän määrällisinä muutoksina (ks. edeltä s. 66; ks. tuonnempana s. 127–137), mutta myös laadulliset muutokset – koulutukselliset vaatimukset voivat tietyillä aloilla kasvaa tai joskus jopa vähentyä. Koska eri ikäryhmät ovat astuneet työmarkkinoille eri aikoina, niin astumisajankohdan tilanne voi heijastua vielä tutkimushetkellä.

Ensimmäisenä muodostetaan malli, jossa selitettävänä on tutkinnontaso ja selittäjinä ikäryhmä, sukupuoli ja tutkinnonala. Mallin selitysaste on hyvin korkea, 62 prosenttia. Ikäkauden ja koulutusalan välinen yhdysvaikutus osoittautuu tilastollisesti erittäin merkitseväksi⁵⁵ (Liite 3, taulu 33). Saatu tulos ei ole kuitenkaan mielenkiintoinen. Ainoa selkeä trendi on yleissivistävän tutkinnontason kohoaminen ikäryhmien nuorentuessa, mikä liittyy jo aikaisemmin todettuun pelkän peruskoulun ja ylioppilastutkinnon suorittaneiden osuuksien kasvuun. Muiden tutkinnonalojen kohdalla ei ole havaittavissa selkeää kehityssuuntaa. Joidenkin tutkinnonalojen kohdalla voidaan puhua jopa tutkinnontason sovitettujen keskiarvojen laskusta paljolti juuri nuorimman ikäryhmän matalahkon tutkinnontason seurauksena. Tämä kehitystrendi tulee näkyviin liikenteen ja tietoliikenteen koulutuksessa. Yleisesti – lukuun ottamatta opettajankoulutusta sekä humanistista ja esteettistä koulutusta⁵⁶ – suoritettujen tutkintojen tasot ovat eri ikäryhmissä hyvin lähellä toisiaan⁵⁷. (Kuvio 13.)

⁵⁵ Lisäselvityksiä suoritettujen varianssianalyysin tuloksista: Mallissa sukupuolen ja koulutusalan interaktiotermi osoittautuu tilastollisesti erittäin merkitseväksi. Yleissivistävän koulutuksen osalta naisten tutkintojen tason keskiarvo on korkeampi kuin miesten, naisilla ylioppilastutkintojen osuus on miehiä korkeampi. Vastaavasti naiset jäävät selkeästi miehistä jälkeen hoitoalojen koulutuksen yhteydessä. Ilmeisesti tämä on seurausta miesten lukumääräisestä vähäisyydestä hoitoaloilla, jolloin korkeakoulututkinnot painottuvat pienessä joukossa naisia enemmän. Sen sijaan miesten koulutusala, tekninen koulutus, jää koulutustasoltaan alle ikäryhmän tutkinnon tason keskiarvon. Ilmeisesti tämä on seurausta siitä, että tekniset tutkinnot ovat yleisiä myös työntekijöillä, kun taas naisilla tämän alan koulutus liittyy suurelta osin toimihenkilöihin.

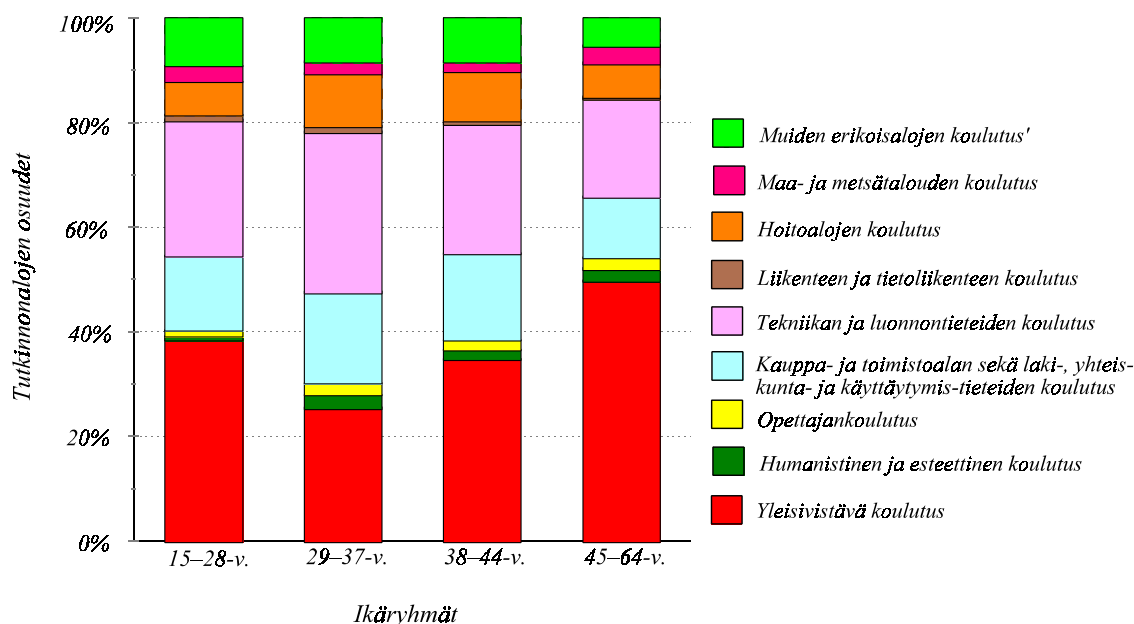
⁵⁶ Opettajankoulutus sekä humanistinen ja esteettinen koulutus ovat selkeästi korkeakoulututkintoja, kun muissa tutkinon alaluokissa tutkinnontason kirjo on huomattavasti laajempi sisältäen niin alemman keskiasteen kuin korkeakoulututkintoja.

⁵⁷ Liikenteen ja tietoliikenteen tutkintojen taso laskee nuoremmassa ikäryhmissä. Taustalla voi olla esimerkiksi tietoliikenteen työvoimapula, jolloin lyhytkestoisemman keskiasteen koulutuksen avulla pyritään pienentämään työvoimavajeesta aiheutuneita ongelmia.



Kuvio 13. Suoritetuttujen tutkintojen tason keskiarvo tutkinnonaloitain eri ikäryhmissä.

Yllä olevassa kuviossa 13 ainoa selkeä trendi, joka selittäisi yleistä tutkintojen tason kohoamista, on yleissivistävien tutkintojen tason kohoaminen ikäryhmien nuorentuessa. Seuraava kuvio 14 tukee tätä väitettä. Kuvio 14 nähdään kunkin tutkinnonalan paino eli tutkinnonala -muuttujan jakauma ikäryhmissä. Yleissivistävän tutkinnon paino osoittautuikin korkeaksi. Sen osuus on noin puolet nuorimmassa ja vanhimmassa ikäluokassa. Tässäkään palkansaajien nuorin ikäryhmä ole vertailukelpoinen muiden ikäryhmien kanssa, koska suurella osalla koulutus on vielä kesken (ks. edeltä s. 95, 96). Edellinen huomioonottaen voidaan arvioida yleissivistävien tutkintojen osuuden vähenevän ikäryhmien nuorentuessa. Vastaavasti tekniikan ja luonnontieteiden tutkintojen sekä hoitoalojen tutkinnon suorittaneiden osuudet kasvavat.



Kuvio 14. Tutkinnonalojen jakautuminen ikäryhmissä (liite 3, taulu 29).

Jossain mielessä voidaan puhua hieman ristiriitaisesta kehityksestä. Jos tekninen ja luonnontieteellinen koulutusala edustavat perinteisen fordilaisen taloussektorin tarpeita, niin näiden tutkintojen osuuden kasvu tutkinnontason pysyessä samana ei todista siirtymisestä jälkiteolliseen yhteiskuntaan. Jälkiteolliseen yhteiskuntaan voidaan puolestaan liittää hoitoalojen tutkintojen osuuden kasvu ja niiden tason kohoaminen. Koulutusrakenteen muutokset ovat hyvin hitaita, jolloin tuotantorakenteen muutokset eivät välttämättä tule edes näkyviin⁵⁸ ja omat rajoituksensa asettaa käytetty aineisto. Aineiston poikkileikkausluonteesta johtuvat rajoitukset tulevat esimerkiksi näkyviin siinä, että henkilöiden, joiden koulutus ei vastaa työmarkkinoiden vaatimuksia, voidaan olettaa olevan joko työttömiä tai vaihtaneen alaa. Tässä suhteessa eri ikäryhmissä tapahtuu muutoksia myös ajassa. Työttömät eivät ole mukana tässä tarkastelussa.

⁵⁸ Mielenkiintoista olisi tarkastella sosioekonomisten ryhmien osuuksien muuttumista tutkinnonalaluokissa eri ikäryhmissä. Ongelmana tässä on havaintojen loppuminen kesken.

8.3.3 Työpaikkakoulutus

Yleisen perus- ja ammattikoulutuksen lisäksi ei sovi unohtaa työpaikoilla tapahtuvaa koulutusta. Myös työpaikkakoulutus lisää palkkasaajien taitoja, mikä on huomioitava määriteltäessä heidän työmarkkinakapasiteettiaan. Mielenkiintoinen kysymys tämän työn kannalta on, tasoittaako työpaikkakoulutus edellä todettua suurta eroa alempien toimihenkilönaisten nuorimman ja vanhimman ikäryhmän koulutustasossa.

Taulukko 17. Koulutusmahdollisuudet työpaikkatasolla sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (Liite 3).

Koulutusmahdollisuudet työpaikkatasolla	Koulutusmahdollisuuksien %-jakauma							
	Miehet				Naiset			
	Ylth	Alth	Työnt	Kaikki	Ylth	Alth	Työnt	Kaikki
Hyvät	56	40	17	31	44	36	19	33
Jonkinlaiset	32	36	35	34	34	37	29	34
Heikot	12	25	48	35	22	27	52	33
yht	100	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(338)	(384)	(911)	(1633)	(268)	(983)	(485)	(1736)

Työpaikkakoulutuksessa voidaan erottaa mahdollisuus osallistua siihen ja itse osallistuminen. Taulukon 17 ja varianssianalyysin avulla tutkitaan osallistumismahdollisuuksien vaihtelua. Varianssianalyysin, jossa koulutusmahdollisuuksia selitettiin sukupuolen ja sosioekonomisen aseman avulla, selitysaste on hieman yli kymmenen prosenttia⁵⁹. Päävaikutustasolla sosioekonominen asema osoittautuu tilastollisesti erittäin merkitseväksi (liite 3, taulu 34). Tämä tulee esiin myös taulukossa 17 sosioekonomisten ryhmien jakaumien eroina: ylempien toimihenkilöiden koulutusmahdollisuudet ovat parhaimmat ja työntekijöiden huonoimmat alempien toimihenkilöiden jäädessä näiden kahden ryhmän väliin. Kun varianssianalyysiin lisätään uusi selittäjä, palkansaajan alkuperäinen koulutustaso, havaitaan että, osallistumismahdollisuudet työpaikkakoulutukseen ovat

⁵⁹ Varianssianalyysissä uuden muuttujan lisääminen kahden selittäjän malliin ei kasvata mallin selityskykyä paljoakaan. Myöskään aikaisempien muuttujien tilastollinen merkitsevyys ei muutu. Erityisesti ollaan kiinnostuneita toisen asteen interaktiotermitä, sukupuolen ja sosioekonomisen aseman ja sukupuolijakauman yhteisvaihtelusta. Näin pyritään tarkistamaan poikkeavatko naisten kokemukset myös miesvaltaisissa ammateissa. Kuitenkaan kyseinen muuttuja ei ole tilastollisesti merkitsevä.

suurimmat niillä, jotka jo ennestään ovat korkeasti koulutettuja. Sukupuolen merkitys tulee näkyviin sukupuolen ja sosioekonomisen aseman yhdysvaikutuksen kautta, joka osoittautuu tilastollisesti erittäin merkitseväksi. (Liite 3, taulu 34.) Taulukossa 17 kiinnittääkin huomiota ylempien toimihenkilönaisten vastaavan ryhmän miehiä selvästi heikommat koulutusmahdollisuudet. Muissa sosioekonomisissa asemissa erot sukupuolten välillä ovat huomattavasti vähäisemmät, eikä sukupuolen erilainen vaikutus eri sosioekonomisissa asemissa muuta päävaikutustason tarkastelusta saatua kokonaiskuvaa. (Liite 3, taulu 34.) Alemmat toimihenkilönaiset ja -miehet ovat työpaikkakoulutuksen osalta lähempänä ylempiä toimihenkilöitä kuin työntekijöitä⁶⁰. Kun koulutusmahdollisuudet kohdistuvat jo ennestään korkean tutkinnontason omaaviin, ei työpaikkakoulutus tasoita alempien toimihenkilönaisten ikäryhmittäisiä eroja tutkintojen tasossa.

Mahdollisuudet työpaikkakoulutukseen eivät välttämättä kerro, kuinka laajalti sosioekonomiset ryhmät osallistuvat siihen. Keskeisin selittäjä osallistumiseroille on mahdollisuuksien tarjonta (Liite 3, taulut 35, 36 ja 37). Kiire oli syynä puolella ylemmistä toimihenkilöistä ja kolmasosalla työntekijöistä ja alemmista toimihenkilöistä siihen, ettei tarjottuun koulutukseen oltu osallistuttu. Ero voi johtua siitä, että ylemmille toimihenkilöille on tarjolla runsaammin koulutustilaisuuksia, jolloin kiireen todennäköisyys osallistumisen esteenä kasvaa. Yksilölliset tekijät kuten epäonnistumisen pelko ja työnantajan asenteet eivät osoittaudu tärkeiksi. (Liite 3, taulu 37.)

Edellisen perusteella on todettava työpaikkakoulutuksen ylläpitävän julkisen koulutuksen seurauksena syntyneitä koulutuseroja. Ilmeisesti korkeaa koulutustasoa vaativat työtehtävät edellyttävät taitojen ylläpitämistä lisäkoulutuksen avulla, mutta samalla lisäkoulutus ylläpitää jo olemassa olevia koulutustason eroja. Tämä koskee myös alempia toimihenkilönaisia. Työpaikkakoulutus ei lisää ryhmän yhtenäisyyttä pienentämällä nuorimman ja vanhimman ikäryhmän koulutustasojen eroa, vaan eniten koulutusta saavat ne joilla tutkinnon taso jo ennestään on suhteellisen korkea.

⁶⁰ Koulutusmuuttujan mukaanotto malliin parantaa mallin selitysasetta hieman. Eri asia on, parantaako se mallin tulkittavuutta?

9 Alempien toimihenkilönaisten luokkatilanne

Luokkatilanteen tarkastelu tässä työssä on yhdistelmä uusmarxilaista ja uusweberiläistä perinnettä. “Luokkaprojektissa” luokkatilanteen tarkastelulla ei ollut itsenäistä asemaa, vaan sen avulla testattiin luokkarakenneteorian toimivuutta. Marxilaisessa perinteessä luokkatilanteen ajatellaan perustuvan luokka-asemaan. Tässä työssä ei sitouduta mihinkään tiettyyn luokkateoriaan, joten myöskään syy-seuraussuhteen olemassaolon todistaminen ei ole tämän työn ensisijainen päämäärä. Toista äärimmäisyyttä luokkatilanteen roolista luokkatutkimuksessa edustaa weberiläinen näkemys, jossa luokka muodostuu samassa luokkatilanteessa olevista henkilöistä. (Ks. edeltä s. 38.) Tämä lähtöoletus on kuitenkin hieman liian rankka, joten luokkatilanteen rooli tässä työssä jää johonkin näiden kahden käsityksen väliin. Ei siis kielletä luokka-aseman ja luokkatilanteen välisen yhteyden olemassaolon mahdollisuutta, mutta tämän yhteyden olemassaolon todistamista ei pidetä tässä välttämättömänä.

Jos luokkatilanteen merkitys tutkimukselle on hieman weberiläisittäin painottunut, niin luokkatilanteen sisältö painottuu taas marxilaisen tutkimusperinteen mukaan. Weber näkee luokkatilanteen erilaisina todennäköisyyksinä hankkia hyödykkeitä, parantaa asemaa elämässä ja ylipäänsä löytää sisäinen tyydytys. Tällainen luokkatilanteen sisällöllinen määrittely on liian laaja-alainen luokkatilanteen operationalisoinnin kannalta. Tässä tukeudutaankin marxilaiselta pohjalta syntyneeseen tutkimusperinteeseen, jota siis edustavat “Luokkaprojekti” ja Kivisen “Parempien piirien ihmisiä”, joissa luokkatilanteen tarkastelu painottuu työelämän ja -olosuhteiden tutkimiseen. Keskeisiä tekijöitä ovat palkkaus, asema työssä ja työttömyyskokemukset sekä työolosuhteet. Näiden tekijöiden kautta pyritään määrittelemään palkansaajien työmarkkina-asema. Lisäksi työolosuhteiden tutkimisen yhteydessä nousee sivujuonteena taas esiin henkisen ja ruumiillisen työn dikotomian toimivuuden tutkiminen (ks. edeltä s. 38.).

9.1 Palkkamuoto ja palkkataso luokkatilanteen heijastumana

Luokkateorioiden historiassa tulomuoto on ollut keskeinen luokka-asemaa määrittävä tekijä. Teoriaosassa todettiin, ettei perinteinen tulomuodon tarkastelu luokka-aseman määrittelijänä toimi nykyisessä palkkatyön yhteiskunnassa. Kuitenkin palkkatason ja työn välisen yhteyden tutkiminen on hyödyllistä. Yksinkertaistava perusolettaamus on, että eri ryhmien palkkatasoja vertaamalla voidaan mitata palkansaajien työmarkkinaresurssien arvoa työmarkkinoilla. (Ks. edeltä s. 39) Aikaisemmin viitattiin työn uusiin organisointitapoihin, minkä avulla pyritään työvoiman käytön joustavoittamiseen. Pyrkimyksenä on työvoiman käytön tehostaminen ja näin työvoimakustannusten vähentäminen. Näissä pyrkimyksissä jotkut palkansaajaryhmät selviävät voittajina toiset taas ovat häviäjiä ilmeisesti eri palkansaajaryhmien työmarkkinaresurssien erojen seurauksena. (Ks. edeltä luku 41.) Palkkatason avulla voidaan mitata eri ryhmien menestystä tässä kilpailussa. Joustavoittamispyrkimyksiin voi liittyä erilaisia työaikajärjestelyjä, joiden vaikutus tulee näkyviin myös palkkatasossa. Tästä esimerkkinä on osa-aikatyö.

Luokka-aseman määrittelyn yhteydessä ja teoriaosassa käsiteltiin palkansaajien työmarkkinaresurssien määräytymistä. Koulutus osoittautui yleiseksi sosioekonomisia ryhmiä erottelevaksi tekijäksi. Aikaisemmin mainittiin myös koulutustason kohoamisen positiivinen vaikutus tuottavuuteen (ks. edeltä s. 8). Tätä kautta koulutustason pitäisi vaikuttaa myös palkkatasoa kohottavasti. Todellisuudessa palkan ja työn välinen yhteys ei ole kovin selvä varsinkaan toimihenkilöammateissa (ks. Sulkunen 1984; 1992).

Palkkatasoon vaikuttavat monet muutkin seikat kuin työvoiman kysyntä (ks. Sulkunen 1992). Teoriaosassa puhuttiin erilaisista jäykkyyksistä, joista esimerkkinä mainittiin ammattijärjestöjen ajama palkkapolitiikka. Sen vaikutuksen selvittämisessä tärkein merkitys on työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen välisten suhteiden lisäksi eri palkansaajajärjestöjen keskinäisillä suhteilla. Tämä ulottuvuus ei tässä työssä tule esiin, koska näkökulma olisi vaatinut aivan toisentyypin käsittelyn eikä käytetty aineisto anna tähän mahdollisuuksia.

Palkka voidaan nähdä osana palkansaajien kontrollijärjestelmää, mikä myös hämärtää palkan ja työn välistä yhteyttä. Jos valvonnan järjestäminen jossakin työtehtävässä on hankalaa ja kallista voidaan palkansaajan lojaalisuus työnantajaa kohtaan eräässä mielessä ostaa. Toimihenkilöammateissa palkkauksen yhtenä tarkoituksena on lisätä sitoutumista työprosessiin.

Palkkatason markkamääräisen tarkastelun lisäksi on tärkeää saada myös käsitys palkansaajien omasta näkemyksestä palkkauksestaan. Samansuuruinen palkkataso voidaan eri ammateissa kokea hyvinkin eri tavoin. Tämä kytkeytyy laajempaan kysymykseen vallitsevien tuloerojen hyväksyttävyydestä.

9.1.1 Palkkamuoto

Seuraavaksi tutkitaan palkkamuodon suhdetta työhön vertaamalla palkkamuotoja eri sosioekonomisissa ryhmissä⁶¹. Leinon (1987, 357) mukaan palkka on säännöllinen työstä suoritettava jatkuva korvaus. Edellisessä määritelmässä on huomattava säännöllisyys ja jatkuvuus. Elleivät nämä ehdot täyty puhutaan palkkiosta, joka on jostakin työsuorituksesta annettava korvaus (mts. 355). Palkan määritelmä on lakitekstimäinen ja liian yleinen tähän työhön. Palkan ja palkkion välille on sittemmin tullut uusia palkkausmuotoja.

⁶¹Koska tässä työssä ei oltu kiinnostuneita luokka-asemaa kuvaavien muuttujien yhteydestä sosioekonominen asema -muuttujaan, niin tämän suhteen käsittely jää vähäiseksi. Kuitenkin jonkinlaisena yksittäisenä esimerkkinä tämäntyyppisestä tutkimuksesta on yrittää verrata luokka-asemamuuttujien ja sosioekonominen asema -muuttujien selityskykyä luokkatilanteen suhteen. Tätä varten rakennettiin palkkatason vaihtelua selittävä malli, jossa edellä mainittuja selittäjiä vaihdeltiin ja eri mallien selityskykyä testattiin varianssianalyysin avulla. Perusmallissa selitettävänä muuttujana on palkkataso ja selittäjinä sosioekonominen asema ja sukupuoli (Liite 3, taulu 43). Seuraavaksi mukaan otettiin kovariantti, joka muodostuu kuudesta luokka-asemaa kuvaavasta muuttujasta, jotka ovat autonomiaprofiiliin viisi muuttujaa ja tutkinnontaso. Lähtöoletuksena on, että tutkittaessa palkkatason vaihtelua luokka-asemamuuttujien avulla ne ottavat osan sosioekonominen aseman selityskyvystä. Tällöin kovarianttimuuttujien tuomisen malliin ennen muita selittäjiä, pitäisi vähentää sosioekonominen aseman tilastollista merkitsevyyttä selittäjänä. Näin ei kuitenkaan käynyt. Niin sosioekonominen asema kuin luokka-asemaa kuvaavat kovarianttimuuttujatkin ovat mallissa tilastollisesti merkitseviä. Mallin selitysaste kohosi kovariantin lisäämisen jälkeen 46 prosenttiin. (Liite 3, taulu 44.) Edellä oletettiin kovarianttimuuttujien vaikutus lineaariseksi. Epälineaaristen vaikutusten esiin saaminen vaatii erityistoimia. Ensinnäkin viisi jatkuvaa luokka-asemamuuttujaa jaettiin neliluokkaisiksi. Luokka-asemaa kuvaavat muuttujat lisättiin suoraan malliin selittäjiksi. Lisäksi koulutustasomuuttujaa käytettiin sellaisenaan selittäjänä. (Liite 3, taulu 45). Sinänsä kovarianttimuuttujien lisääminen suoraan luokiteltuina selittäjinä malliin ei muuta tilannetta edellisestä. Sen sijaan sosioekonominen aseman korvaaminen pelkästään luokka-asemamuuttujilla pienensi mallin selitysastetta 36 prosenttiin (Liite 3, taulu 46). Voidaan sanoa, ettei sosioekonominen asema -muuttuja ole korvattavissa luokka-asemamuuttujilla. Vaikka selittäjinä kumpikin menee osittain päällekkäin, jäi kummallekin oma erillinen alueensa. Perusteluina viimeiselle väitteelle on, että niin luokka-asemamuuttujat kuin sosioekonominen asema -muuttuja osoittautuvat tilastollisesti merkitseviksi. Luokka-asemamuuttujien sisällyttäminen perusmalliin pienentää β -kerrointa ja perusmallin selitysaste ei parane paljoakaan. Tämän perusteella voidaan sanoa, että sosioekonominen aseman ja sukupuolen korvaaminen pelkästään luokka-asemaa kuvaavilla muuttujilla ei yksinkertaista tilannetta. Luokka-asemamuuttujien käyttö lähinnä paljastaa takana olevia mekanismeja. Kolmiluokkainen sosioekonominen asema sisältää tiivistetyssä muodossa suuren osan kuuden luokka-asemaa kuvaavan muuttujan sisällöstä. Näin sosioekonominen aseman käyttöä puolustaa sen helppous. On kuitenkin muistettava, että palkka on vain yksi luokkatilannetta kuvaava tekijä.

Lähtöoletuksena on, että työntekijäammateissa, joissa työsuoritus on mitattavissa, käytetään perinteisesti tulospalkkausta. Toimihenkilöammateissa, joissa työsuoritus on vaikeasti mitattavissa, tulospalkkaus on huomattavasti harvinaisempi. Nykyisin myös toimihenkilötyön yhteydessä on alettu puhua työn tuloksellisuudesta, mikä vaikuttaa myös palkkatasoon⁶². Esimerkkinä edellisestä ovat erilaiset optiojärjestelmät. Seuraavaksi tarkastellaan, millainen on alempien toimihenkilönaisten palkkamuoto? Noudattaako se työntekijöiden vai toimihenkilöiden perinnettä, vai ovatko he jonkinlainen väliryhmä.

Taulukko 18. Palkkamuoto sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (Liite 3, taulu 38).

Palkkamuoto	Palkkamuotojen %-jakauma						
	Miehet			Naiset			Kaikki
	Ylth	Alth	Työnt	Ylth	Alth	Työnt	
Kiinteä kuukausipalkka	80	78	27	92	84	54	64
Kiinteä tuntipalkka	2	6	38	2	11	25	18
Kiinteä peruspalkka, jossa erilaisia työn tuloksiin liittyviä lisä ^a	16	13	26	5	4	15	14
Puhdas provisio tai urakkapalkka	0	1	9	0	0	6	3
Muu palkkausmuoto	2	1	1	2	1	1	1
Yht	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(342)	(390)	(952)	(271)	(999)	(509)	(3463)

^aprovisio, urakkapalkka tai tuotantolisät

Taulukon 18 perusteella yleislinja on se, että palkkamuodon sitominen työn tuloksiin on yleisempää miehillä kuin naisilla ja että palkkamuotojen kirjo on työntekijöillä toimihenkilöryhmiä laajempi. Nämä yleislinjat näkyvät myös alemmilla toimihenkilönaisilla, joista 84 prosentilla on kiinteä kuukausipalkka, jolloin ero työntekijöihin on selkeä. Työntekijämiehistä vain 27 ja -naisista 54 prosentilla on kiinteä kuukausipalkka. Palkkamuodon perusteella alempien toimihenkilönaisten voidaan katsoa kuuluvan toimihenkilöihin.

⁶²Tämä on ollut pohjana myös ylempien toimihenkilöiden erilaisten optiopalkkiojärjestelmien käyttöönotolle. Vaikka tässäkin yhteydessä puhutaan tulospalkkauksesta, on se hyvin kaukana työntekijöiden palkkausjärjestelmästä.

9.1.2 Palkkatason tunnuslukuja

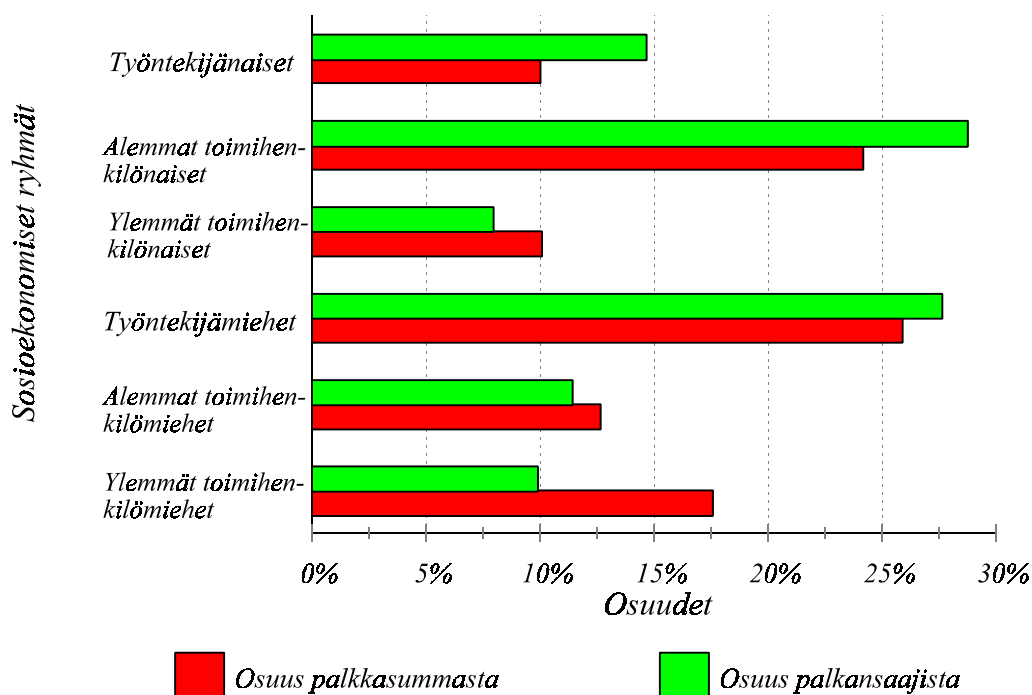
Palkkatason tarkastelua varten luotiin uusi jatkuva muuttuja. Alunperin aineistossa kuukausitulojen määrää mitattiin 19-luokkaisen muuttujan avulla, jossa alimpaan tuloluokkaan kuuluivat korkeintaan 3 000 markkaa ansaitsevat ja ylimpään yli 30 000 markkaa ansaitsevat. Alkuperäinen 19-luokkainen muuttuja muunnetaan jatkuvaksi käyttämällä uuden muuttujan arvoina vanhan muuttujan luokkakeskiarvoja⁶³ (liite 3, taulu 39). Epätarkkuutta aiheuttaa se, etteivät luokkakeskiarvot ole yhtä kuin vastaajien todellinen palkkataso. Lisäksi käytetty luokkakeskiarvo perustuu alkuperäisen palkkatasomuuttujan ylä- ja alapäässä pelkästään arvioon, koska palkkatason maksimi- ja minimiarvoja ei tunnettu.

Yksinkertaistava perusoletus on, että eri sosioekonomisten ryhmien menestystä tai taitojen kysyntää työmarkkinoilla mitataan palkkatason avulla. Toisaalta taitojen kysyntä voi heijastua myös tehtyjen työtuntien määrään, mikä vaikuttaa osaltaan palkkatasoon. Tällä viitataan osa-aikatyön ongelmaan eri ammattiryhmien palkkatason vertailussa – jätetäänkö osa-aikaiset palkansaajat pois vai otetaan heidät mukaan tähän vertailuun. Tähän ei ole yhtä selkeää ratkaisua. Osa-aikaisten mukaanottaminen toimii verrattaessa eri ammattiryhmien palkkatasoja keskenään. Koska joissakin ammattiryhmissä osa-aikatyö on yleisempää kuin toisissa työnantajan työvoiman joustavoitamiskäytäntöjen seurauksena (ks. tuonnempana s. 130), voi osa-aikaisten poisjättäminen palkkatasojen vertailusta kohottaa joidenkin ammattiryhmien palkkatason epärealistisen korkeaksi, jolloin se ei enää kuvaa kyseisen ammattiryhmän menestystä työmarkkinoilla. Viimekädessä palkkavertailun avulla pyritään hahmottamaan, poikkeako alempien toimihenkilönaisten käyttö työvoimana muista sosioekonomisista ryhmistä. Kuitenkin pyrittäessä tutkimaan palkkatasoa selittäviä tekijöitä, osa-aikatyötä tekevät on syytä poistaa, ellei työaikaa saada yhtenä selittäjänä mukaan.

Ensimmäisessä vaiheessa on syytä selvittää kuinka suuren osuuden kukin sosioekonominen ryhmä saa kokonaispalkkasummasta. Vertailukohtana on kunkin sosioekonomisen ryhmän osuus palkansaajista. On huomattava, että tässä on mukana myös osa-

⁶³ Alle 16 000 markan kuukausituloilla luokkaväli on 1000 markkaa ja yli 16 000 markan tuloilla 2000 markkaa.

aikaiset palkansaajat. Menestyneimmäksi ryhmäksi osoittautuvat ylemmät toimihenkilömiehet. He saavat palkkasummasta 17 prosenttia, vaikka heitä on palkansaajista vain kymmenesosa. Muita ryhmiä, joissa palkkasummaosuudet ovat suurempia kuin osuus palkansaajista, ovat ylemmät toimihenkilönaiset ja alemmat toimihenkilömiehet. Häviäjiä ovat alemmat toimihenkilö- ja työntekijänaiset, joiden palkkaosuus on viisi prosenttia pienempi kuin näiden ryhmien palkansaajaosuudet. Työntekijämiesten palkkasumma jää vain hieman heidän palkansaajaosuutensa alapuolelle. (Kuvio 15.)

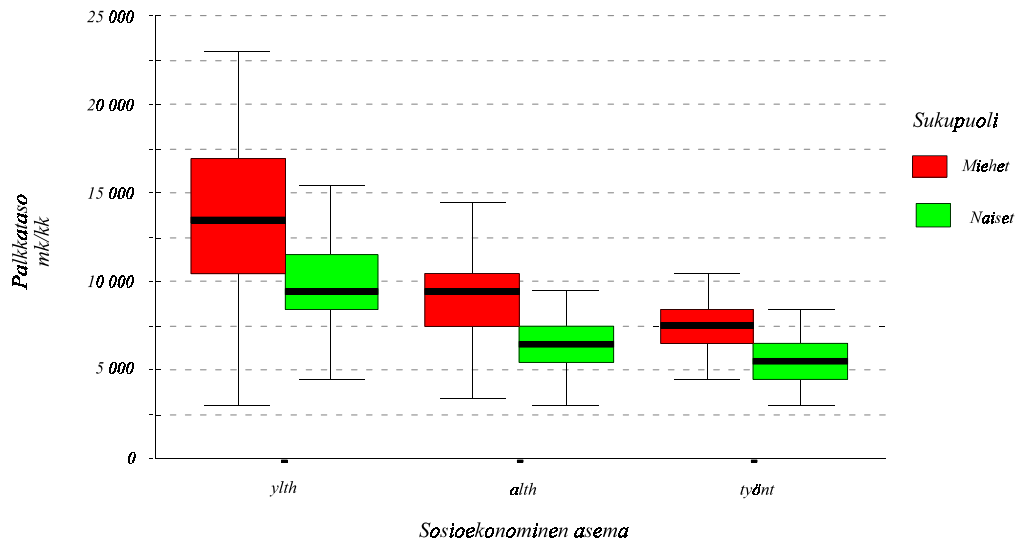


Kuvio 15. Sosioekonomisten ryhmien osuudet palkansaajista verrattuna osuuteen kokonaispalkkasummasta.

Huolimatta tarkastelun karkeudesta⁶⁴ kuviosta 15 käy hyvin ilmi miesten ja naisten erilainen asema työmarkkinoilla. Naiset näyttävät olevan häviäjiä suhteessa miehiin palkkasummien osuuksia verrattaessa. On kuitenkin muistettava, että kuviossa 15 on kysymys bruttopalkoista eikä siinä huomioida progressiivisen verotuksen tuloeroja tasaa-

⁶⁴ Tarkastelu oli myös kapea-alainen. On muistettava, että on olemassa myös muita työetuksia kuin palkka. Esimerkiksi työaika ja eläke-edut olisi huomioitava mitattaessa ryhmän menestystä työmarkkinoilla.

vaa vaikutusta. Sosioekonomisen ryhmän kokonaispalkkasumma ei jakaannu tasaisesti jäsentensä kesken, vaan palkkaerot voivat ryhmän sisällä olla suuriakin, mitä on syytä tutkia tarkemmin (kuvio 16).



Kuvio 16. Palkkatason mediaani ja hajonta sosioekonomisissa ryhmissä.

Kuviossa 16 tutkitaan sosioekonomisten ryhmien sijoittumista palkkatason suhteen. Suorakaiteiden alueelle sijoittuu 50 prosenttia kunkin ryhmän vastaajista, sen ylä- ja alapuolella olevan janan alueelle sijoittuu kummallekin 25 prosenttia. Suorakaiteen halkaiseva viiva kertoo ryhmän palkkatason mediaanin arvon. (Kuvio 16.)

Alempien toimihenkilönaisten palkkataso jää työntekijämiesten ja -naisten välimaastoon. Sama tulee esiin myös varianssianalyysin kautta, jossa sukupuolen ja sosioekonomisen aseman yhdysvaikutustermi on tilastollisesti erittäin merkitsevä. (Liite 3, taulu 40.) Sukupuolten väliset palkkaerot hämärtävät rajanvetoa sosioekonomisten ryhmien välillä. Alemmat toimihenkilöt jakaantuvat palkkatason sovitettun keskiarvon perusteella sukupuolen mukaan kahtia. Miesten palkkataso lähenee ylempiä toimihenkilönaisia. Alemmat toimihenkilönaiset jäävät kuukausiansioiden sovitettun keskiarvon (6 898 mk/kk) perusteella työntekijämiesten (7 899 mk/kk) ja -naisten (5 672 mk/kk) väliin. Ylempien toimihenkilömiesten kuukausiansioiden keskiarvo on korkein (14 786 mk/kk) ja

työntekijänaisten matalin. Pelkästään keskiarvoja vertaamalla kadotetaan kuitenkin palkkatason jakaumiin sisältyvä informaatio.

Kuviossa 16 nähdään, että palkkatason noustessa myös sen hajonta kasvaa. Naisten palkkatason hajonta on kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä pienempi kuin miesten (kuvio 16). Miesten naisia korkeampi palkkataso konkretisoituu paremmin taulukossa 19. Yli 8 000 markkaa kuukaudessa ansaitsevista 68 prosenttia on miehiä. Miehistä yli puolet ansaitsee yli 8 000 markkaa kuukaudessa, naisista vain hieman yli neljäsosa. Sitä vastoin yli puolet naisista ansaitsee alle 7 000 markkaa, miehistä hieman yli neljäsosa. (Taulukko 19.)

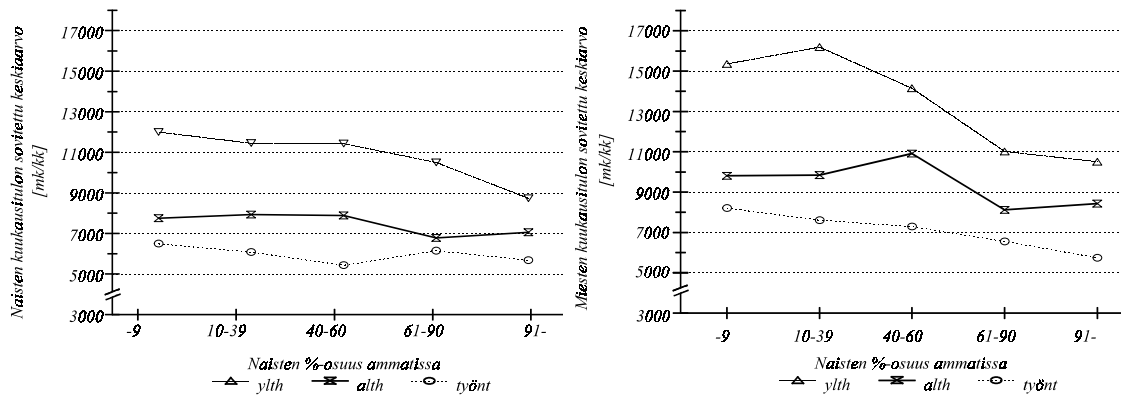
Taulukko 19. Palkkataso (mk/kk) sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (liite 3, taulu 47).

Palkkataso ^a [mk/kk]	Palkkatason %-jakauma							
	Miehet				Naiset			
	Ylth	Alth	Työnt	Kaikki	Ylth	Alth	Työnt	Kaikki
enint. 6 000	3	11	19	14	5	31	61	36
6 001-7 000	1	10	19	13	5	23	27	22
7 001-8 000	2	11	21	15	12	22	8	17
8 001-11 000	24	44	32	33	44	21	4	20
yli 11 000	70	24	10	25	34	2	0	6
Yht	100	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(336)	(378)	(925)	(1639)	(269)	(990)	(498)	(1757)

^aMukaan on laskettu vuorotyö-, ikä- ja vastaavat lisät, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia.

Palkkatason jakaumien tutkiminen ristiintaulukon avulla konkretisoi ongelmallista rajanvetoa sosioekonomisten ryhmien välillä. Erityisesti ollaan kiinnostuneita alemmien toimihenkilönaisten palkkatasosta. Kun työntekijämiehistä 42 prosenttia ansaitsee yli 8 000 markkaa, niin vastaavasti alemmista toimihenkilönaisista vain 23 prosenttia yltää tälle palkkatasolle. Työntekijänaisista 61 prosenttia ja -miehistä 19 prosenttia ansaitsee enintään 6 000 markkaa kuukaudessa, alemmista toimihenkilönaisista 31 prosenttia. Ylempien toimihenkilömiesten ero kaikkiin muihin sosioekonomisiin ryhmiin tulee tässäkin hyvin näkyviin, heistä 70 prosentilla kuukausiansiot ylittävät 11 000 markkaa. (Taulukko 19.)

Johtuuko alempien toimihenkilönaisten palkkataso siitä, että he ovat naisia vaiko siitä, että he ovat tietynlaisissa ammateissa? Sukupuolen vaikutuksen tulisi näkyä siten, että miesten ja naisten välinen palkkaero säilyisi samana, vaikka ammatissa toimivien naisten osuus vaihtelee. Vastaavasti ammatin vaikutuksen tulisi näkyä siten, että miesten ja naisten palkkataso määräytyisi ammatin naisvaltaisuuden perusteella ja olisi samantasoinen samassa ammatissa toimivilla miehillä ja naisilla. Kysymyksiä tutkitaan varianssianalyysillä, jossa selitettävänä on palkkataso ja selittäjinä sosioekonominen asema, sukupuoli ja ammatin sukupuoliosuus. Tässä mallissa ei siis ole mukana osa-aikaisia palkansaajia, koska työaika ei muuten olisi vakioitavissa. Edellä lueteltujen selittäjien toisen asteen interaktiotermi osoittautuu mallissa tilastollisesti erittäin merkitseväksi (Liite 3, taulu 41).



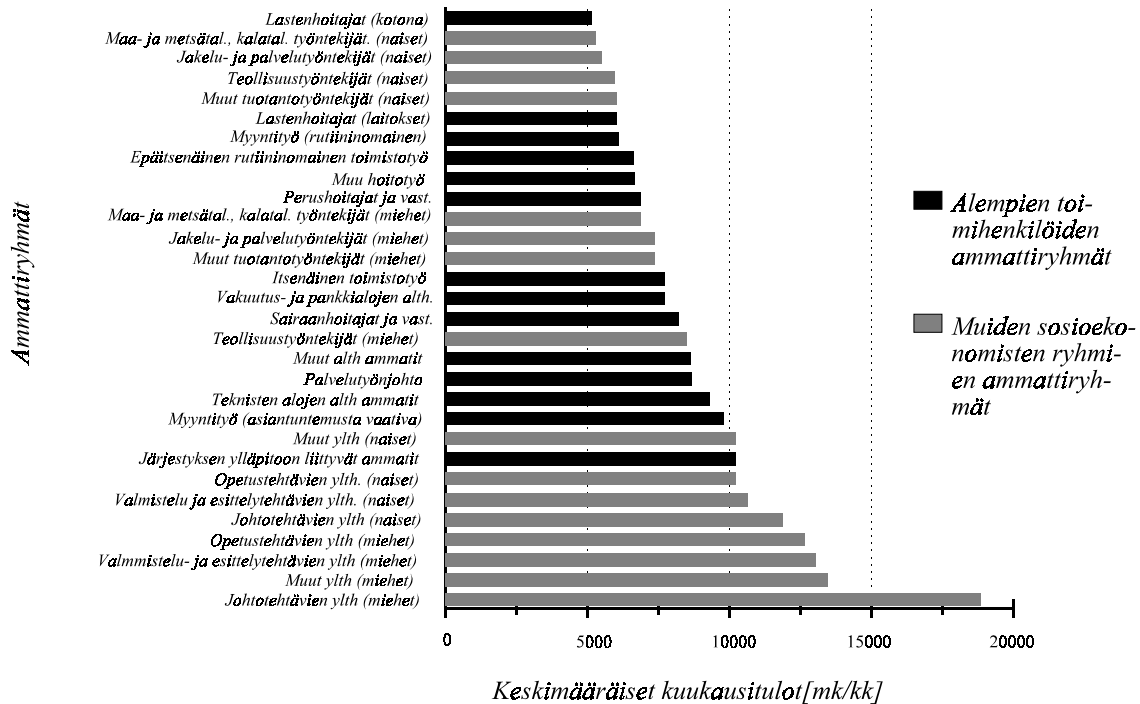
Kuvio 17. Naisten ja miesten kuukausiansioiden keskiarvot ammatissa toimivien naisten osuuden mukaan. Osa-aikatyöntekijät on poistettu mallista (liite 3, taulu 41).

Tämän interaktiotermin perusteella voidaan päätellä, ettei kumpikaan edellisistä hypoteeseista yksinään ole riittävä. Yllä olevassa kuviossa nähdään sekä miesten että naisten palkkatason laskevan ammatin naisvaltaisuuden lisääntyessä ja naisten miehiä matalampi palkkataso sosioekonomisen aseman ollessa vakioituna (kuvio 17). Sama ilmiö näkyy myös alempien toimihenkilönaisten palkkatasossa. Alemmat toimihenkilöt jakaantuvat sukupuolen perusteella palkkatason suhteen selkeästi kahtia. Alempien toimihenkilömiesten palkkataso lähenee ylempiä toimihenkilöitä lähinnä naisvaltaisissa ammateissa työskentelevien ylempien toimihenkilöiden matalan palkkatason vuoksi. Alempien toimihenkilönaisten palkkataso jää täysin miesvaltaisten työntekijäammattien palkkatason alapuolelle. Vaikka täysin miesvaltaisten työntekijäammattien ulkopuolella

ei palkkaero olekaan enää yhtä ilmeinen, niin on syytä muistaa, että työntekijämiesten palkkatason keskiarvon kannalta tärkeitä ovat juuri suuret miesvaltaiset työntekijäammatit, kun taas alemmilla toimihenkilönaisilla vastaavia ryhmiä ovat naisvaltaiset ammatit. (Liite 3, taulu 41; Kuvio 17.)

Kuitenkin sosioekonominen asema, sukupuoli ja ammatin sukupuoliosuus ovat palkkatason vaihtelun selittäjinä luonteeltaan hyvin yleisiä ja niiden avulla saadaan esiin lähinnä alempien toimihenkilönaisten suhteellinen asema muihin sosioekonomisiin ryhmiin nähden. Selittäjät osoittavat sukupuolen ja palkkatason välisen yhteyden olemassaolon, mutta niiden avulla ei saada tarkempaa tietoa siitä mekanismista, mikä tämän yhteyden takana on.

Kuviossa 18 tutkitaan, kuinka paljon kuukausitulojen keskiarvo vaihtelee ammattiryhmittäin (liite 3, taulu 42). Ammattiryhmittäinen palkkaerojen tarkastelu on tärkeä osa alemman toimihenkilönaisryhmän yhtenäisyyden tarkastelua. Alempien toimihenkilöiden ammattiryhmien lisäksi kuviossa 18 ovat mukana työntekijät ja ylemmät toimihenkilöt ryhmiteltyinä sukupuolen mukaan kaksinumerotasaisen sosioekonomisen aseman luokituksen tilastokategorioihin (ks. edeltä s. 29). Koska tässä tapauksessa on osaltaan tarkoituksena selvittää ammattiryhmien työmarkkina-asemaa palkkatason avulla mukana ovat myös osa-aikaiset työntekijät. Alempien toimihenkilöiden ammattiluokkien suuri määrä ja siten näiden luokkien pieni koko korostaa alempien toimihenkilöiden sisäistä hajanaisuutta suhteessa muihin sosioekonomisiin ryhmiin, joissa ammattiryhmien suurempi luokkakoko tasoittaa sosioekonomisen ryhmän sisällä olevaa vaihtelua (ks. edeltä s. 29).



Kuvio 18. Ammattiryhmien kuukausitulosten keskiarvojen vertailu (liite 3, taulu 42).

Alempien toimihenkilöammattiryhmien ääripäinä palkan suhteen ovat lastenhoitajat kotona (5 102 mk) sekä järjestyksen ja turvallisuuden ylläpidon ammattiryhmä (10 144 mk). Alempien toimihenkilöiden palkkatason vedenjakajana on teollisuustyöntekijämiesten 8 683 markan keskimääräiset kuukausitulot. Sen yläpuolelle sijoittuvat palkkatason mukaisessa suuruusjärjestyksessä lueteltuina: järjestyksen ja turvallisuuden, itsenäisen myyntityön, teknisten alojen alempi toimihenkilötyö, palvelutyönjohtoon ammattiryhmät ja alempien toimihenkilöiden tarkemmin erittelemättömien ammattien ryhmä. Edellisistä kaksi ensimmäistä ovat ainoita selvästi miesvaltaisia ammattiryhmiä. Palkkataso vaihtelee näissä ammattiryhmissä 10 144 ja 8 573 markan välillä. Palkkatasoltaan teollisuustyöntekijöiden alapuolelle sijoittuvat alempien toimihenkilöiden suuret, selvästi naisvaltaiset ammattiryhmät, jotka nekin jakaantuvat vielä palkkatason suhteen kahtia. Heti teollisuustyöntekijämiesten alapuolelle sijoittuvat palkkatason mukaisessa suuruusjärjestyksessä lueteltuina 8 102 markkaa kuukaudessa ansaitsevat sairaanhoitajat, vakuutus- ja pankkityöntekijät 7 665 markan ja itsenäiset toimistotyöntekijät 7 661 markan kuukausituloilla. Perushoitajat, muiden hoitoalojen ammattiryhmät, rutiininomaista toimistotyötä ja

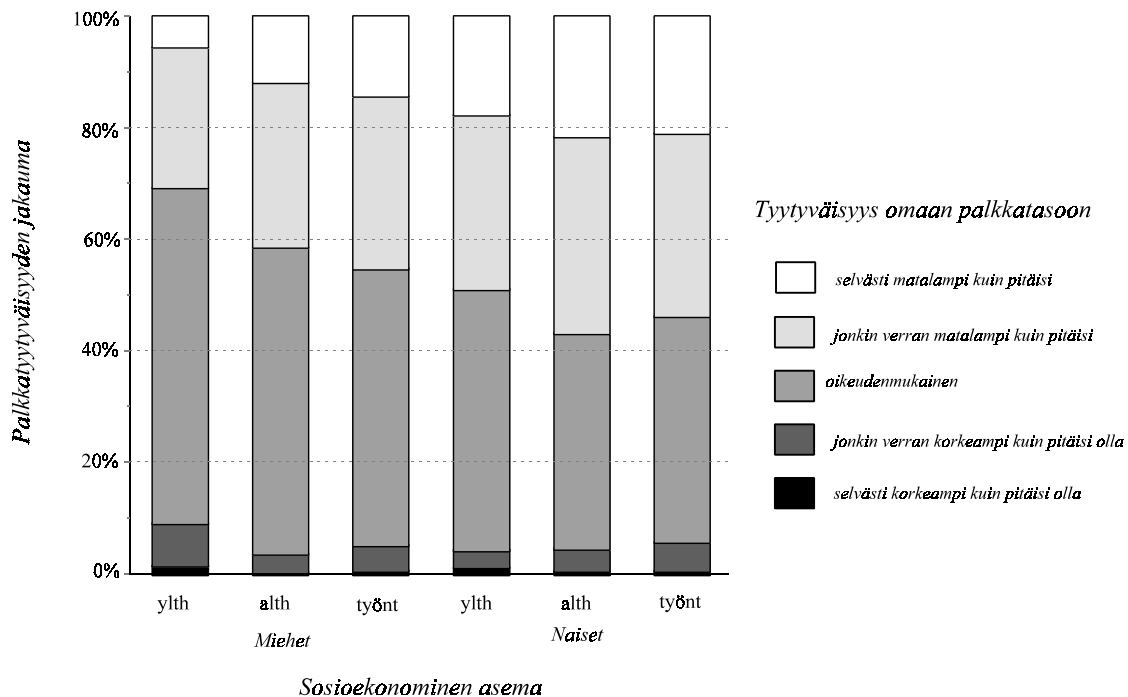
myyntityötä tekevät sekä lastenhoitajat (laitoksissa), sijoittuvat selkeästi edellisen ryhmän alapuolelle. Näissä ammattiryhmissä palkkataso vaihtelee 6 817–5 950 markan välillä. Palkkataso on vain hieman korkeampi kuin työntekijänaisilla, mutta selkeästi matalampi kuin työntekijämiesten ammattiryhmissä. (Kuvio 18; Liite 3, taulu 42.) Alempien toimihenkilönaisten viimeksi lueteltujen ammattiryhmien heikko palkkataso pudottaa koko ryhmän palkkatason keskiarvon työntekijämiesten alapuolelle. Palkkatason perusteella onkin vaikea erottaa työntekijämiehiä ja alempia toimihenkilönaisia toisistaan. Alempien toimihenkilöiden keskinäisten palkkaerojen yhteydessä on huomattava, että lukuun ottamatta kaikkein matalapalkkaisimpia ammattiryhmiä ei voida puhua tilastollisesti merkitsevistä eroista. On muistettava alempien toimihenkilöiden tiheä ammattiluokitus, joka pienten ammattiryhmien kohdalla lisää satunnaisuutta. Alemmat toimihenkilönaiset ovat palkkatasoltaan suhteellisen yhtenäinen ryhmä.

9.1.3 Koettu palkkataso

Absoluuttisen palkkatason lisäksi tarkastellaan subjektiivista palkkatasoa, millä tarkoitetaan vastaajan omaa käsitystä palkkatasonsa ja työpanoksensa vastaavuudesta⁶⁵. Tarkoituksena on tutkia palkkatyytymättömyyttä. Ajatuksena on, että subjektiivisesti koettu palkkataso, se kuinka oikeudenmukaiseksi vastaajat kokevat oman palkkatasonsa, voisi jossakin tapauksessa peittää alleen olemassaolevia absoluuttisia palkkatason eroja ja näin toimia esimerkiksi sosioekonomista ryhmää yhdistävänä tekijänä.

Tätä selvitetään viisiluokaisen muuttujan avulla. Palkkatason oikeudenmukaisuutta mittaavan muuttujan ääripäät edustavat kahta erilaista palkkaukseen liittyvää epäoikeudenmukaisuutta: pieni arvo (=1) merkitsee liian korkeaa palkkatasoa ja suuri arvo (=5) liian matalaa palkkatasoa. Oikeudenmukaiseksi koettu palkkataso löytyy näiden väliltä (=3).

⁶⁵Voidaan vain arvailla, mihin palkansaajan käsitys omasta palkkatasostaan perustuu. Kysymyksessä pyydettiin vertaamaan omaa palkkaa muissa ammateissa maksettaviin palkkoihin. Olisikin mielenkiintoista selvittää, mihin ammattiryhmään tai ammattiryhmiin omaa palkkatasoa verrataan ja millaiset vertailukriteerit tässä vertailussa ovat käytössä.



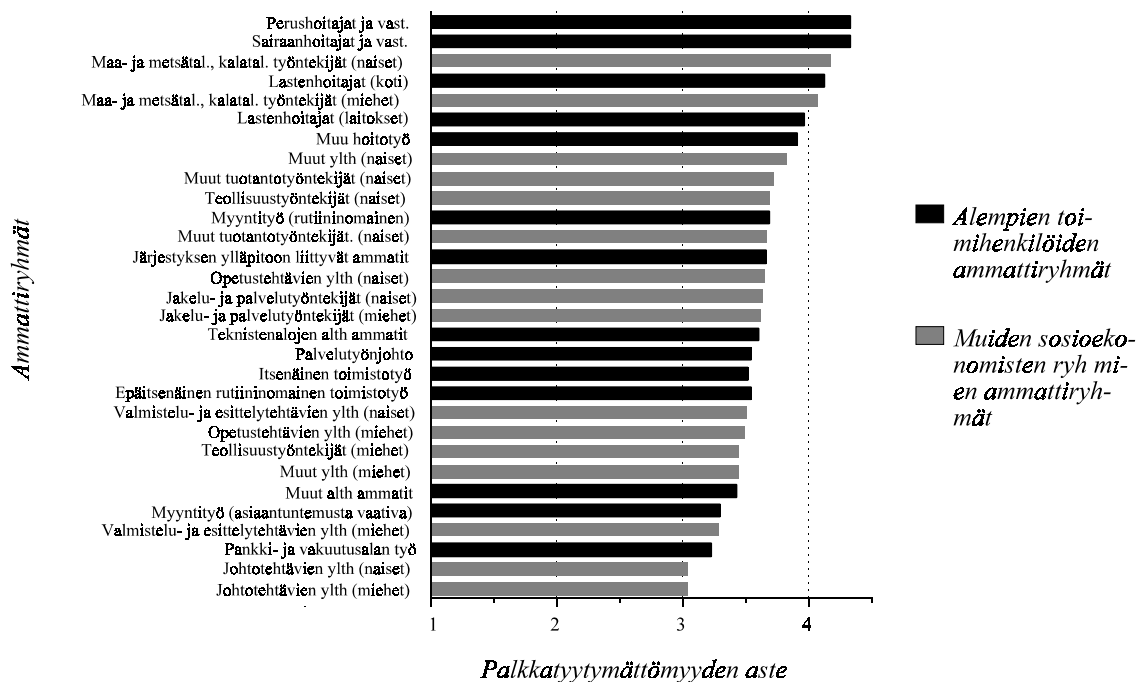
Kuvio 19. Miesten ja naisten käsitys omasta palkkatasostaan eri sosioekonomisissa ryhmissä. Kolme vasemmanpuoleista pylvästä edustavat miehiä ja kolme oikeanpuoleista naisia. (Liite 3, taulu 49)

Palkkatyytyväisyysmuuttujan vastausvaihtoehtojen jakauma on vino. Vain viisi prosenttia palkansaajista kokee nykyisen palkkansa korkeammaksi kuin sen pitäisi olla, kun vastaavasti 48 prosenttia kokee palkkatasonsa liian matalaksi. Oikeudenmukaiseksi palkkansa kokee 48 prosenttia. (Kuvio 19; liite 3, taulu 49.) Varianssianalyysi osoittaa sosioekonomisen aseman ja sukupuolen sekä näiden yhdysvaikutuksen tilastollisesti erittäin merkitseväksi⁶⁶. Päävaikutusten perusteella naiset ovat miehiä tyytymättömämpiä palkkaansa. Tyytymättömyys kuitenkin vaihtelee sosioekonomisen aseman mukaan. Tyytymättömiä palkkatasoonsa ovat alemmat toimihenkilönaiset. On kuitenkin huomattava, että varianssianalyysin selitysaste jää suhteellisen alhaiseksi otettaessa vertailuluvuksi absoluuttisen palkkatason vaihtelua selittävä malli⁶⁷ (vrt. liite 3, taulu 48).

⁶⁶ Tilastolliseen testaamiseen käytetään varianssianalyysia, jossa selittäjinä ovat sukupuoli ja sosioekonomien asema selitettävän muuttujan ollessa palkkatason oikeudenmukaisuuden mittari.

⁶⁷ Uusina muuttujina on palkkataso ja tutkinnontaso, joista kumpikin osoittautuu erittäin merkitseväksi. Tyytyväisyys oman palkkatason oikeudenmukaisuuteen on suoraan verrannollinen palkan suuruuteen. Suoritetun tutkinnontason kohoaminen taas pienentää muuttujan vaikutusta, mikä osoittautuu mallissa tilastollisesti erittäin merkitseväksi. (Liite 3, 21–22)

Palkkatyytyväisyyttä on syytä tarkastella suhteessa henkilökohtaiseen palkkatasoon. Varianssianalyysin perusteella näyttää siltä, että palkkatyytymättömyys on kääntäen verrannollinen palkan suuruuteen (liite 3, taulu 48). Seuraavaksi on tarkoitus selvittää, keskittyykö palkkatyytymättömyys joihinkin ammattiryhmiin vai jakaantuuko tyytymättömyys tasaisesti kaikkiin alempien toimihenkilöiden naisvaltaisiin ammattiryhmiin, jolloin voitaisiin puhua toimihenkilönaisten yhteisestä palkkatyytymättömyydestä?



Kuvio 20. Palkkatyytymättömyys ammattiryhmittäin (liite 3, taulu 50).

Kuviossa 20 verrataan palkkatyytymättömyysmuuttujan keskiarvojen⁶⁸ ammattiryhmittäisiä eroja. Erojen tilastolliseen merkitsevyyteen on suhtauduttava varovaisesti, koska käytettyjen testien kriteerit eivät täyty. Palkkatyytymättömyyden keskiarvoa edustavat rutiininomaista myyntityötä tekevät. Tyytymättömyys näyttää olevan erityisen suurta hoiva-ammattien alemmilla toimihenkilönaisilla. Sairaanhoitajien ja perushoitajien kohdalla voidaan puhua tilastollisesti merkitsevästä erosta suhteessa muihin ryhmiin. Lisäksi tähän tyytymättömyyden ryhmään kuuluu ylempien toimihenkilönaisten ammattien kaatoluokka, johon kuuluu myös hoiva- ja palveluammatteja. (Liite 3, taulu 50.)

⁶⁸ Kyseessä on asennetta mittaava järjestysasteikollinen muuttuja, jonka yhteydessä keskiarvo tunnuslukuna ei ole kaikkein soveliaa, mutta työssä on jo aikaisemminkin joustettu mitta-asteikkoon liittyvistä rajoituksista.

Sairaanhoitajat ovat mielenkiintoinen ryhmä, koska heidän palkkatasonsa on naisvaltaisten alempien toimihenkilöammattien korkeimpia ja kaikkien ammattiryhmien joukossakin yleistä keskitasoa. Palkkatyytymättömyyden kohdalla kysymys ei ole pelkästään palkkatasosta, vaan takana voi olla monimutkaisia tekijöitä, joita tässä ei voida tutkia. Esimerkiksi voidaan kysyä, heijastaako tämä hoiva-ammatteissa esiintyvä palkkatyytymättömyys jotakin yleisempää hoivatyön yhteiskunnallisesta asemasta johtuvaa tyytymättömyyttä? Hoiva-ammatteja lukuun ottamatta ei kuitenkaan voida puhua yleisestä alempien toimihenkilönaisten palkkatyytymättömyydestä.

9.2 Työmarkkina-asema

9.2.1 Työnantajasektori

Alempien toimihenkilönaisten ammattien syntymisessä julkisella sektorilla oli tärkeä asema. Esping-Andersen pitää julkisen sektorin asemaa keskeisenä selittäessä luokkarakenteen eroja eri valtioissa. Seuraavaksi esitetään perustietoja julkisen sektorin merkityksestä työnantajana eri sosioekonomisille ryhmille. Julkinen sektori työllisti kaikista palkanssajista 41 prosenttia ja heistä naisia oli 65 prosenttia⁶⁹. Julkisella sektorilla työskentelevistä naisista suurin osa on alempia toimihenkilöitä. Julkisen sektorin merkitys naisten työllistäjänä tulee näkyviin siinä, että siellä työskentelee kaikista palkansaajanaistista lähes puolet, miehistä vain kolmannes. Sukupuolen ja sosioekonomisen aseman tilastollisesti merkitseväksi osoittanut yhdysvaikutus voidaan nähdä myös taulukossa 20. Niinpä ei olekaan yllättävää, että julkisen sektorin työllistävä merkitys on suurimmillaan ylemmillä toimihenkilönaisilla, 66 prosenttia ja pienimmillään työntekijämiehillä, 27 prosenttia. Julkisella sektorilla työskentelevien alempien toimihenkilöiden osuus jää edellä mainittujen ryhmien väliin, miehillä kyseisen osuuden ollessa 43 ja naisilla 49 prosenttia.

⁶⁹Yksityisellä sektorilla työskentelevien palkansaajien sukupuolijakauma on huomattavasti tasaisempi 56 prosentin osuuden ollessa miehiä ja 44 prosentin naisia.

Alemmilla toimihenkilömiehillä julkinen sektori tarkoittaa useimmiten valtiota, naisilla taas kunta- tai kuntainliittoa. (Taulukko 20.)

Taulukko 20. Työnantajasektori sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (Liite 3, taulu 51).

Työnantajasektori	Palkansaajien työnantajasektorin %-jakauma						
	Miehet			Naiset			Kaikki
	Ylth	Alth	Työnt.	Ylth	Alth	Työnt.	
Valtio	15	25	9	15	11	6	12
Kunta tai kuntainliitto	18	10	10	49	36	27	24
Valtionenemmistöinen yhtiö	8	8	8	2	3	4	6
Yksityinen työnantaja	59	57	73	34	51	63	59
Yht	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(342)	(388)	(947)	(272)	(996)	(508)	(2028)

Vuonna 1997 – seitsemän vuotta aineiston keräämisen jälkeen – julkisella sektorilla työskentelevien palkansaajien osuus on pudonnut 41 prosentista 33 prosenttiin. Sukupuolijakaumaltaan julkinen sektori on vuonna 1997 edelleen naisvaltainen, työskentelevistä 68 prosenttia on naisia ja se työllisti edelleen palkansaajanaيسista 48 prosenttia. (Työvoimatilasto 1997, 112.) Osa julkisen sektorin työvoimaosuuden laskusta johtuu siitä, että valtion laitoksia on yhtiöitetty (Lehto & Sutela 1999, 16). Prosenttiosuuksien vertailu ei paljasta absoluuttisia eroja, kun palkansaajien lukumäärä sekä julkisella että yksityisellä sektorilla on vähentynyt (vrt. edeltä s. 65 kuvio 4). Esping-Andersen korostaa julkisen sektorin merkitystä naisten aseman kannalta sen toimiessa naisten työllistäjänä, minkä lisäksi se tarjoaa naisille uralla etenemisen mahdollisuuksia (ks. edeltä luku 2.1.1).

9.2.2 Työvoimaan kohdentuvat joustot

Yksi yritysten keinoista sopeutua markkinatilanteessa tapahtuneisiin muutoksiin on työprosessin uudelleenorganisointi. Tavoitteena on tuotannon rationalisoiminen, jonka yhtenä päämääränä puolestaan on tuotannon joustavoittaminen. Erityisesti kiinnostavia joustot ovat työvoiman käytön kannalta. Teoriaosassa todettiin joustojen voivan olla joko määrällisiä, toiminnallisia tai taloudellisia. Määrällisiä joustoja käytettäessä sopeutetaan työntekijöiden tai tehtyjen työtuntien määrää. Toiminnallisia joustoja käytettäessä työtehtävät organisoidaan siten, että työntekijä kykenee käyttämään ammattitaitoaan entistä useammassa työtehtävässä. Taloudellisissa joustoissa palkkoihin heijastuu markkinoiden kysynnän ja tarjonnan välinen suhde. Joustot kohdistuvat eri tavoin eri työntekijäryhmiin riippuen ryhmien asemasta tuotannossa. On puhuttu työmarkkinoiden lohkoutumisesta – jakaantumisesta osatyömarkkinoihin (ks. edeltä s. 41). Seuraavaksi selvitetään ovatko joustotoimenpiteiden seuraukset eri sosioekonomisissa ryhmissä erilaisia.

Aluksi rakennetaan seitsenosiainen muuttuja kuvaamaan palkansaajiin kohdistuvien joustotoimenpiteiden määrää ja laatua. Muuttujan rakenne esitetään taulukossa 21. Joustomuuttujan seitsemästä osiosta kuuteen liittyy pysyvä työsuhde. Aineiston palkansaajien enemmistö, naisista 82 ja miehistä 88 prosenttia, määrittelee työnsä pysyväksi. Ehkä tämän vuoksi lohkoutumisteoreettinen näkökulma ei tule kovinkaan hyvin esiin. (Vrt. edeltä s. 41.) Joustomuuttujan hyvänä puolena on kuitenkin sen kattavuus, vain 19 henkilöä jää käytetyn luokittelun ulkopuolelle. Muuttujan yhteydessä on huomattava ajallinen ulottuvuus, tiedot työttömyyskokemuksista tai työsuhteiden määrästä rajoittuvat vain aineiston keräämistä edeltäneisiin viiteen vuoteen. Ajallisen rajoittuneisuuden etuna on, että muuttuja kuvaa tutkimushetkellä vallitsevaa tilannetta.

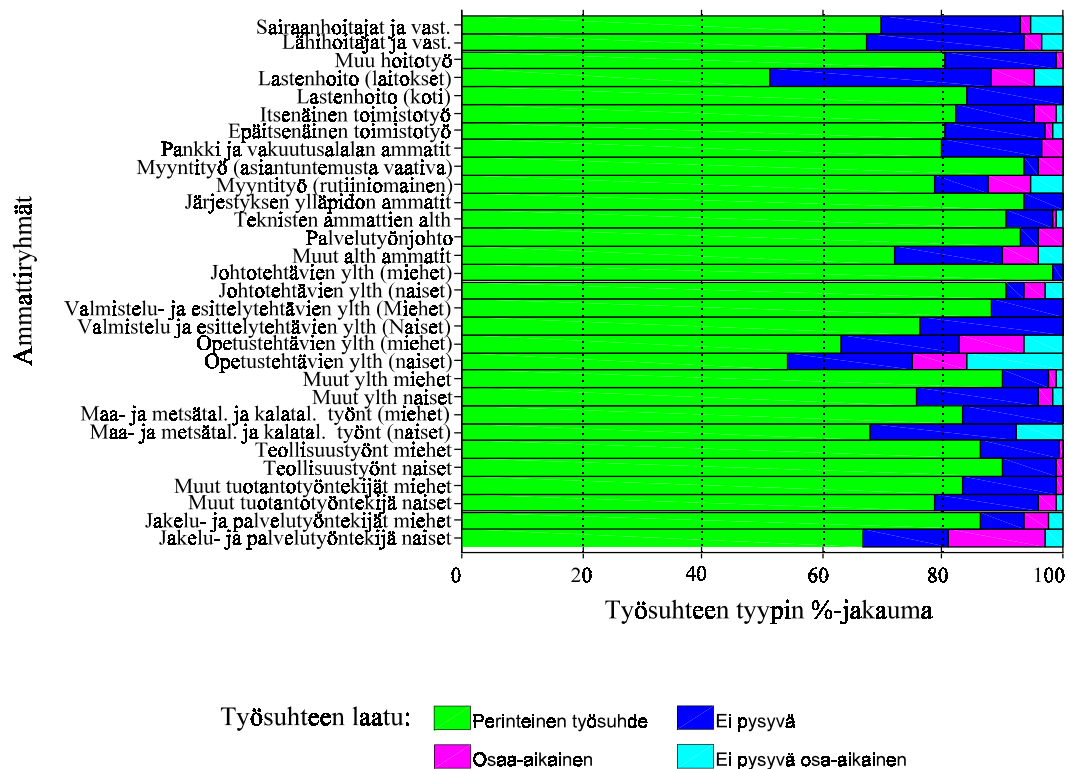
Taulukko 21. Joustot sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (Liite 3, taulu 52).

Joustotyyppi	Joustojen %-jakauma							
	Miehet				Naiset			
	ylth	alth	työnt	kaikki	ylth	alth	työnt	kaikki
Työ pysyvää, kokoaikaista, ei työttömyyskokemuksia, työtehtävät pysyneet samoina, ei ylitöitä.	3	11	10	9	7	12	14	12
Työ pysyvää, kokoaikaista, ei työttömyyskokemuksia, työtehtävät pysyneet samoina, ylitöitä	54	45	42	45	46	39	33	39
Työ pysyvää, kokoaikaista, ei työttömyyskokemuksia, työtehtävät vaihtuneet, ei ylitöitä	2	3	4	3	1	4	4	4
Työ pysyvää, kokoaikaista, ei työttömyyskokemuksia, työtehtävät vaihtuneet, ylitöitä	25	20	13	17	14	17	9	14
Työ pysyvää, kokoaikaista, työttömyyskokemuksia, työtehtävät pysyneet samoina, ei ylitöitä	1	1	3	2	1	2	3	2
Työ pysyvää, kokoaikaista, työttömyyskokemuksia, työtehtävät vaihtuneet, ylitöitä	4	6	14	10	2	5	12	7
Ei-pysyvä työsuhde tai osa-aikatyö	12	14	14	14	28	21	25	23
Yht	100	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(338)	(387)	(944)	(1674)	(270)	(994)	(504)	(1763)

Kohdistetuissa joustotoimenpiteissä on painotuseroja eri sosioekonomisten ryhmien välillä, vaikka suuret laadulliset erot puuttuvatkin (ks. tauluko 21). Työtehtävien vaihtumisen oletettiin kuvastavan toiminnallisten joustojen olemassaoloa, vaikka työtehtävien vaihtumisen takana voi olla myös muitakin syitä. Alempien toimihenkilönäisten kohdalla kuten muissakin sosioekonomisissa ryhmissä toiminnallisia joustoja – siis työtehtävien vaihtumista – koetaan yllättävän harvoin. Sen sijaan määrälliset joustot ovat kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä hyvin esillä.

Lähinnä tällöin tarkoitettiin ylitöitä. Ylityöt ovat yleisin joustamisen muoto kaikissa ryhmissä. Miehistä ylitöitä on tehnyt 74 prosenttia ja naisista 63 prosenttia. Yleisemmin ylitöitä ovat tehneet ylemmät toimihenkilömiehet. (Taulukko 21.) Ylitöiden esiintyminen voi olla merkki työvoimatarpeen arvioinnin hankaluudesta. Mielenkiintoisempi tulkintavaihtoehto on sopivan lisätyövoiman puute. Työttömyyskokemuksia on vähän. Epätyypillii

set työsuhteet ovat naisilla yleisempiä kuin miehillä kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, myös alemmilla toimihenkilönaisilla. (Taulukko 21.)



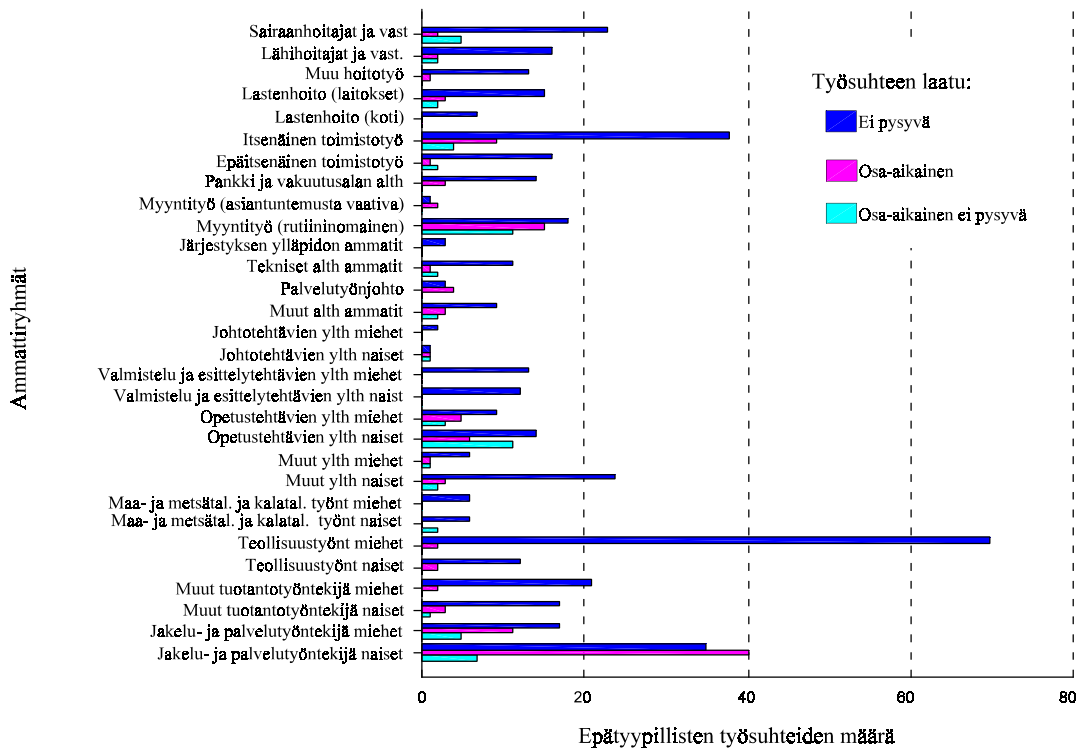
Kuvio 21. Työsuhteen tyyppi %-jakauma ammattiryhmittäin

Epätyypilliset työsuhteet määritellään tässä ei-pysyväksi tai osa-aikaiseksi työksi. Ei-pysyvyys merkitsee yleensä työsuhteen määräaikaaisuutta. Ei-pysyviä työsuhteita, siis enimmäkseen määräaikaaisia, on erityisesti julkisella sektorilla⁷⁰ eri hoitoammateissa. Yli kolmasosa lastenhoitajien (laitoksissa), sairaanhoitajien ja perushoitajien työsuhteista ei ole pysyviä. (Liite 3, taulut 55–57; Taulukko 21; Kuvio 21.)

Kun viikkotyöaika jää alle 30 tunnin työ määritellään osa-aikaiseksi (esim. liite 1 kysymys Y8). Osa-aikaisten työsuhteiden osuus on selkeästi pienempi kuin ei-pysyvien työsuhteiden myös alempien toimihenkilönaisien ryhmässä. Alempien toimihenkilönaisien ryhmässä työvoimasta osa-aikaisten suurin osuus löytyy rutiininomaisesta myyntityöstä, lasten laitoshoidosta, itsenäisessä toimistotyöstä sekä tarkemmin erittelemättömien

⁷⁰ Ylempien toimihenkilönaisien ei-pysyvien työsuhteiden suurehkon osuuden selityksenä voi olla se, että heistä suurin osa työskentelee julkisella sektorilla. Tätä ei kuitenkaan tutkittu tässä työssä tarkempaa.

ammattien kaatoluokasta “muut alemmat toimihenkilönaisten ammatit”. (Kuvio 21; Liite 3 taulu 54)



Kuvio 22. Epätyypillisten työsuhteiden lukumäärä eri ammattiryhmissä

Kuviossa 22 tarkastellaan epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien ammattijakaumaa. Vaikka kuviossa korostuukin työntekijämiesten yllättävän suuri epätyypillisten työsuhteiden lukumäärä, niin enemmistö eli 65 prosenttia epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevistä on naisia. Suurin osa, 33 prosenttia, epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevistä kuuluu alempiin toimihenkilönaisiin, vaikka työntekijöiden osuus miehet ja naiset yhteenlaskettuna onkin tätä suurempi. Miehillä epätyypilliset työsuhteet tarkoittavat yleisemmin ei-pysyvää työtä, kun naisilla epätyypillisten työsuhteiden tyypin jakauma on miehiä tasaisempi, joten osa-aikaisten lukumäärä on miehiä suurempi. Suurin osa-aikaisten joukko löytyy jakelu- ja palvelutyöntekijöistä. Alempien toimihenkilöiden ammattiryhmistä eniten osa-aikaisia löytyi rutiininomaisesta myyntityöstä ja itsenäisestä toimistotyöstä. (Kuvio 22; liite 3 taulu 53)

Joustotoimenpiteiden kohdistumisessa sosioekonomisiin ryhmiin on siis olemassa painotuseroja. Epätyypillisiä työsuhteita on pidetty osoituksena sekundaaristen työmark-

kinoiden olemassaolosta. Tämä on osalle palkansaajanaistista todellisuutta, heistä suuren joukon ollessa juuri alempia toimihenkilönaisia. Epätyypilliset työsuhteet tarkoittavat tässä aineistossa ennen kaikkea ei-pysyvää työtä osa-aikatyön ollessa melko harvinaista sen keskittyessä vain muutamiin ammattiryhmiin. Epätyypilliset työsuhteet kuitenkin tekevät työsuhteista potentiaalisesti epävarmoja, vaikka tämä epävarmuus ei välttämättä toteudu (ks. tuonnempana s. 133 ja 134).

Luokittelun karkeudesta johtuen jotkut olemassa olevat erot sosioekonomisten ryhmien välillä saattavat kadota. Esimerkiksi työttömyyskokemuksia mitataan vain dikotomisella asteikolla. Myöskään tulevaisuus jouduttaessa tyytymään vastaajien omiin käsityksiin ja odotuksien kuvailuun ei tule esiin. Seuraavaksi keskitytään hieman tarkemmin joihinkin työuran yksityiskohtiin – työttömyyskokemuksiin, ammatin ja työpaikan vaihtoihin sekä työuralla etenemisen mahdollisuuksiin – kussakin sosioekonomisessa ryhmässä.

Työn jatkuvuus

Vaikka suurin osa palkansaajista määrittelee tutkimushetkellä työsuhteensa pysyväksi, niiden työhistoriansa saattaa sisältää useita ammatinvaihtoja⁷¹. Joskus ammatinvaihto voi merkitä myös palkansaajan sosioekonomisen aseman muutosta. Jos ammatinvaihtoja esiintyy runsaasti kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, voi tämä lisätä luokkaliikkuvuutta.

⁷¹Edellä havaittiin pysyvien työsuhteiden suuri osuus kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Seuraavaksi tutkitaan tarkemmin mitä tarkoitetaan pysyvillä työsuhteilla – kuinka pitkiä pysyvät työsuhteet yleensä ovat. Koska palkansaajien työhistorian kokonaispituuksissa on eroja, suhteutetaan tutkimushetken työsuhteen kesto kokonaistyöuran pituuteen.

61 prosentilla haastatteluhetken työsuhde on kestänyt yli puolet työhistorian kokonaispituudesta (Liite 3, 30). Suhteellisen työuran pituuden vaihtelua selitettäessä tilastollisesti erittäin merkitseviksi selittäjiksi osoittautuvat ikäkausi, sukupuoli ja sosioekonominen asema. Ikäkausimuuttuja on mallin selittäjistä tärkein. Alempien toimihenkilönaisten kohdalla työsuhteen pysyvyyttä määriteltäessä malli osoittautuu hieman hankalaksi, koska sosioekonomisen aseman ja sukupuolen välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta ja sukupuolen ja sosioekonomisen aseman päävaikutukset taas kumoavat osittain toisensa. Näin alempien toimihenkilönaisten nykyisen työsuhteen suhteellista pituutta lyhentää heidän sukupuolensa, mutta vastaavasti pidentää se, että he ovat alempia toimihenkilöitä. (Liite 3, taulu ?.)

Toinen perusteellisemman tarkastelun arvoinen seikka on julkisella sektorilla työskentelevien naisten ei-pysyvien työsuhteiden suurehko osuus. Kuitenkaan varianssianalyysissä työnantajasektori ei osoittaudu tilastollisesti merkitseväksi selittäjäksi. Osittain syy voi olla käytetyn työsuhteen pituutta mittaavan muuttujan rakenteesta. Tämä tulee erityisesti näkyviin nuorten palkansaajien kohdalla, joiden työhistoria on yleensä lyhyt, minkä seurauksena tutkimushetken lyhyenkin työsuhteen suhteellinen pituus voi olla suuri. Työmarkkinatilanne haastatteluhetkellä voi myös olla sellainen, ettei määräaikaisuuteen liittyvää optiota ole vielä tarvinnut realisoida. Työsuhteen suhteellista pituutta selittävän varianssin selityskyky jää kuuteen prosenttiin, joten tulosten tulkinnassa on syytä olla varovainen (Liite 3, taulu 58).

Taulukko 22. Työhistorian ammattien lukumäärä sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (liite 3, taulu 61).

Ammattien lukumäärä palkansaajan työhistoriassa	Miehet			Naiset			Kaikki
	Ylth	Alth	Työnt	Ylth	Alth	Työnt	
Aina lähes samanlaisessa ammatissa	46	38	37	57	53	32	44
2–3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa	40	46	46	33	40	54	44
Useammassa erilaisessa ammatissa	14	16	18	10	7	13	13
Yht	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(342)	(390)	(951)	(272)	(1000)	(510)	(3465)

Varianssianalyysi⁷² osoittaa sukupuolen ja sosioekonomisen aseman sekä näiden yhdysvaikutuksen erittäin merkitseväksi selitettäessä palkansaajan ammatinvaihtojen lukumäärää. Alemmat toimihenkilömiehet muistuttivat työntekijöitä, joista vain kolmasosa on ollut aina lähes samanlaisessa ammatissa, kun muissa toimihenkilöryhmissä vastaava osuus oli noin puolet. (Taulukko 22; Liite 3, taulu 61.)

Työntekijöiden suuri ammatinvaihtaneiden osuus ei heijasta luokkaliikkuvuutta, vaan kysymys on työmarkkinaresursseista sekä henkisen ja ruumiillisen työn erilaisuudesta. Työntekijät myyvät ruumiillista työvoimaa, jota voidaan käyttää useassa erilaisessa ammatissa. Lisäksi ruumiillinen työ on tähän asti ollut henkistä työtä helpommin korvattavissa koneilla, jolloin työntekijät ovat pakotettuja vaihtamaan ammattia. Toimihenkilönaisten työnantajana on usein julkinen sektori, joka kykenee säätelemään työvoiman kysynnän lisäksi myös työvoiman tarjontaa koulutuksen avulla. Lisäksi julkisen sektorin työvoiman tarpeessa ei ollut haastatteluhetkeen mennessä tapahtunut muutoksia alaspäin, vaikka työvoiman tarpeen kasvu onkin pysähtynyt jo 1980-luvun puolivälissä. Tältä osin tilanne on muuttunut. Julkisella sektorilla työnantajan varautuminen muutokseen näkyi esimerkiksi toimihenkilönaisten määräaikaisten työsopimusten runsautena.

⁷² Mallin selitysvaste, 4 prosenttia, on hyvin alhainen.

Työttömyys

Kuten luvun alussa todettiin, yritysten sopeutumispyrkimykset markkinatilanteen muutoksiin voivat näkyä palkansaajien työttömyyskokemuksina. Työttömyyskokemukset kuvastavat osaltaan palkansaajien asemaa yrityksissä ja tätä kautta yleisemminkin heidän työmarkkina-asemaansa. (Ks. edeltä luku 5.2.) Tässä tutkitaan työttömyyskokemusten määrän jakautumista sosioekonomisissa ryhmissä. Tarkastelu ulottuu aineiston keruuhetkestä viisi vuotta taaksepäin. Lyhyen tarkastelujakson etuna on se, ettei jaksoon sisälly suuria yhteiskunnallisia muutoksia. Täten työttömyyskokemukset kuvaavat hyvin työntekijän työmarkkina-asemaa tutkimushetkellä. Kuitenkin työttömyyden tutkiminen työssä olevien avulla vääristää kuvaa työttömyydestä, koska mukana ei ole tutkimushetkellä työttömänä olleita.

Taulukko 23. Työttömyyskokemukset sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (liite 3, taulu 59).

Työttömyyskokemusten lukumäärä viimeisen viiden vuoden aikana	Työttömyyskokemusten %-jakauma							
	Miehet				Naiset			
	Ylth	Alth	Työnt	Kaikki	Ylth	Alth	Työnt	Kaikki
Ei lainkaan	93	89	77	83	93	87	77	85
Kerran	5	7	12	8	4	8	12	6
Useammin	2	3	12	9	3	5	11	9
Yht	100	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(343)	(390)	(951)	(1683)	(272)	(994)	(510)	(1776)

Palkansaajista 16 prosentilla on ollut työttömyyskokemuksia tutkimusta edeltäneen viiden vuoden aikana. Taulukon 23 mukaan sosioekonominen asema on keskeinen selittäjä. Erityisen suuri ero työttömyyskokemusten määrässä on toimihenkilöryhmien ja työntekijöiden välillä, mikä osoittautui varianssianalyysissäkin tilastollisesti erittäin merkitseväksi selittäjäksi. Sukupuoli ja työnantajasektori eivät sen sijaan olleet tilastollisesti merkitseviä selittäjiä vastaavassa varianssianalyysissä. (Taulukko 23; Liite 3, taulu 59?.)

Työttömyyskokemusten lisäksi on syytä selvittää, millainen käsitys sosioekonomisilla ryhmillä on omasta työmarkkina-asemastaan – millaiset mahdollisuudet he uskovat

itsellään olevan uuden työpaikan hankkimisessa. Varianssianalyysissä tilastollisesti merkitseviksi selittäjiksi päävaikutustasolla osoittautuvat sukupuoli ja sosioekonominen asema. Ensimmäisen asteen yhdysvaikutustermeistä tilastollisesti erittäin merkitsevä on työttömyyskokemus yhdessä sosioekonomisen aseman kanssa. Tämä yhdysvaikutus on erityisen kiinnostava juuri alempien toimihenkilöiden kannalta. Vaikka heistä lähes 90 prosentilla ei ole ollut työttömyyskokemuksia viimeisen viiden vuoden aikana, kokevat he työnsaantimahdollisuutensa yhtä heikoiksi kuin työntekijät. Työntekijöillä työttömyyskokemukset ovat yleisempiä. Alempien toimihenkilönaisten uskoa omiin työnsaantimahdollisuuksiin heikentää myös sukupuoli. Päävaikutustasolla näkyy naisten miehiä heikompi luottamus mahdollisuuteen saada uusi työpaikka. (Liite 3, taulu 63.)

Mielenkiintoista on alempien toimihenkilönaisten luottamuksen puute omiin työnsaantimahdollisuuksiin suhteessa heidän työttömyyskokemustensa vähäisyyteen. Syytä voisi etsiä julkisen sektorin suuresta merkityksestä heidän työllistäjänään. Heidän koulutuksensa on usein suuntautunut julkisen sektorin tarpeisiin. Työmarkkinat koetaan rajoittuneiksi, kun ainoana työnantajana on julkinen sektoria. Lisää epävarmuutta aiheuttaa julkisen sektorin määräraikaisten työsuhteiden suuri osuus ja ylipäänsä vähäinen kokemus ammatin vaihtamisesta omassa työhistoriassa.

Työuralla eteneminen

Edellä pyrittiin kuvaamaan yritysten toiminnallisia joustoja työtehtävien vaihtumisen kautta. Eteneminen työuralla sisältyy eräässä mielessä edelliseen. Tässä ollaan kuitenkin kiinnostuneita tulevaisuudesta – lähinnä uralla etenemisen odotuksista, ei jo toteutuneesta tai tulevaisuudessa toteutuvasta urasta. Jälkimmäisen tutkiminen ei ollut edes mahdollista. Tässä työssä uralla eteneminen nähdään lähinnä yritystyövoiman ominaisuutena. Yritystyövoima määriteltiin aikaisemmin työvoimaksi, jolla ei ole ammattiryhmän vaihtoja ja jonka työnantaja on ollut koko ajan sama (ks. edeltä luku 5.2). Tämän ryhmän liikkuvuuden kannalta keskeisessä asemassa ovat yrityksen sisäiset työmarkkinat. Toiminnallisen joustamisen tutkimisessa keskeisempää on millainen merkitys työuralla etenemisellä on alemmille toimihenkilönaishenkilöille. Uudelle keskiluokalle uralla eteneminen

on osa heidän itsemäärittelyään ja erottautumistaan (Sulkunen 1984). Uralla etenemisen odotuksia kartoitetaan kahden kysymyksen avulla: "kuinka väittämä, että työssä on hyvät mahdollisuudet etenemiseen, sopii teidän nykyiseen työhönne" ja "onko teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot etenemismahdollisuudet". Jälkimmäisen kysymyksen vastausten jakauma viittasi huomattavasti vähäisempiin etenemismahdollisuuksiin kuin edellisen kysymyksen perusteella oli pääteltävissä. Luultavasti parhain tulos on näiden kahden kysymyksen välissä, joten molemmat kysymykset yhdistettiin urallaetenemisodotuksia mittaavaksi summamuuttujaksi. (Liite 3, taulu 64.)

Taulukko 24. Etenemismahdollisuudet nykyisessä työpaikassa sukupuolen ja sosio-ekonomisen aseman mukaan (liite 3, taulu 52).

Käsitykset työssä etenemismahdollisuuksista	Etenemismahdollisuuksien %-jakauma							
	Miehet				Naiset			
	Ylth	Alth	Työnt	Kaikki	Ylth	Alth	Työnt	Kaikki
Parhaimat	45	41	21	30	24	24	19	23
Paremmat	20	16	15	16	20	18	17	18
Heikommat	24	27	30	28	33	33	24	30
Heikoimmat	10	16	35	25	24	25	40	28
yht	100	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(328)	(383)	(931)	(1642)	(267)	(979)	(495)	(1741)

Etenemismahdollisuuksien jakautumista sosioekonomisissa ryhmissä tarkastellaan taulukossa 24. Varianssianalyysi osoittaa sukupuolen ja sosioekonomisen aseman yhdysvaikutuksen tilastollisesti erittäin merkitseväksi (Liite 3, taulu 65). Tämä kertoo, että miesten ja naisten etenemismahdollisuuksien ero on tilastollisesti merkitsevä joissakin sosioekonomisissa asemissa, mutta sen perusteella ei voida paikantaa, mistä tämä tilastollisesti merkitsevä ero löytyy. Mallin selitysaste jää kuitenkin melko matalaksi, 5 prosenttiin. Sovitettujen keskiarvojen perusteella alemmat ja ylemmät toimihenkilönaiset pitävät etenemismahdollisuuksiaan huonompina kuin vastaavat miesten ryhmät ja vain hieman parempina kuin työntekijät. Työntekijöistä lähes 40 prosenttia kokee, ettei työssä ole etenemismahdollisuuksia, kun toimihenkilönaisista vain neljäsosa kokee etenemismahdollisuutensa yhtä huonoksi. Ylemmistä ja alemmista toimihenkilömiehistä 40

prosenttia kokee ylenemismahdollisuutensa parhaimmiksi, kun vastaava osuus ylemmillä ja alemmilla toimihenkilönaisilla on 24 prosenttia. (Taulukko 24; Liite 3, taulu 65.)

Kuinka tärkeäksi palkansaajat kokevat työuralla etenemisen? Erityisen kiinnostava on ristiriita, joka voi syntyä, jos halut ja mahdollisuudet eivät kohtaa. Tämän tutkimiseksi rakennettiin muuttuja, jossa yhdistettiin muuttuja, joka kuvaa käsitystä etenemismahdollisuuksista muuttujaan, joka mittaa ylenemisen halua, kolmiluokkaiseksi tyytymättömyysmuuttujaksi. Muuttujan luokat ovat seuraavat:

- Uraliikkuvuuden suhteen tyytymättömmiksi määritellään ne, joille uralla eteneminen on tärkeää, mutta joilta puuttuu tähän mahdollisuus.
- Toiseksi tyytymättömmimpiä ovat ne, joille uralla eteneminen on tärkeää ja joilla on myös tähän mahdollisuus. Ajatuksena on, että uralla etenemisen pontimena on tyytymättömyys omaan nykyasemaan.
- Tyytyväisimmiksi määritellään ne, joille uralla etenemisellä ei ole merkitystä.

Tilastollisen testaamisen kannalta kyseinen muuttuja on hieman hankala. Vaikka edellä hahmoteltiinkin järjestysasteikollista muuttujaa, niin pikemmin se tulisi nähdä laatuasteikollisena. Taulukon 25 avulla selvitetään onko urallaetenemisen halun ja sosioekonomisten ryhmien välillä olemassa tilastollisesti merkitsevä yhteys. Tarkastelussa käytetään χ^2 -testiä, joka osoittaa tutkittavien muuttujien välillä olevan tilastollisesti erittäin merkitsevän eron. (Liite 3, taulu 66.)

Taulukko 25. Tyytymättömyys ylenemismahdollisuuksiin sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (Liite 3, taulu 66).

Tyytymättömyyden aste	Tyytymättömyyden %-jakauma						Kaikki
	Miehet			Naiset			
	Ylth	Alth	Työnt	Ylth	Alth	Työnt	
Ei etenemismahdollisuuksia, mutta yleneminen tärkeää	26	21	32	33	22	30	27
Mahdollisuus edetä uralla, mikä on myös tärkeää	47	44	27	33	32	25	32
Ei kiinnostusta uralla etenemiseen	27	35	41	34	46	45	41
yht	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(331)	(383)	(929)	(268)	(975)	(493)	(3379)

Edellä todettiin alempien toimihenkilönaisten heikot mahdollisuudet edetä työuralla. Taulukko 25 osoittaa heidän suhtautumistapansa etenemiseen poikkeavan muista toimihenkilöryhmistä. Lähes puolet alemmista toimihenkilönaisten kuten työntekijöistäkin ei ole kiinnostunut uralla etenemistä. Ylempien toimihenkilönaisten kanssa heitä puolestaan yhdistää se, että kolmasosalla on sekä mahdollisuus että haluja edetä uralla. Mahdollisuudet ovat kuitenkin selkeästi huonommat kuin toimihenkilömiehillä. Kuitenkin tyytymättömyys olemattomiin etenemismahdollisuuksiin on alemmilla toimihenkilönaistilla vähäisempää kuin työntekijöillä ja ylemmillä toimihenkilöillä. (Taulukko 25.) Ehkä alempien toimihenkilönaisten suhtautumistavan takana on sopeutuminen tai alistuminen tosiasioihin – miksi haaveilla sellaisesta, mikä ei ole mahdollista. Ehkä tyytymättömimmät ovat jo vaihtaneet ammattia.

9.3 Luokkien välinen liikkuvuus

Edellä tarkasteltiin alempien toimihenkilönaisten työmarkkina-asemaa. Sivutuloksena nousi esiin luokkaliikkuvuus työuran aikana. Luokkaliikkuvuuden tutkiminen tulee nähdä osana luokkarakenteen kiinteyden tutkimista. Luokkaliikkuvuutta tapahtuu myös sukupolvien välillä (ks. edeltä s. 31). Pöntisen artikkelissa (1991) "Sukupolvien välinen liikkuvuus ja luokkien integroituminen" käsitellään liikkuvuuden kolmea päävaihetta. Ensimmäinen vaihe liittyi toisen maailmansodan jälkeiseen kolmeen vuosikymmeneen. Tällöin maanviljelystä toimeentulonsa saavien osuus väheni maanviljelijöiden lasten siirtyessä palkkatyöhön. Näin syntyneet sosioekonomiset ryhmät olivat taustaltaan suhteellisen yhtenäisiä muodostaen talonpoikaisen yhtenäiskulttuurin. Toisessa vaiheessa naiset siirtyivät palkkatyöhön, mikä oli voimakkainta 1960- ja 70-luvuilla. Kolmas vaihe liittyy nykyhetkeen, jolloin maaltamuutto on loppunut ja naiset ovat siirtyneet palkkatyöhön. Keskeiseksi on kohonnut liikkuvuus eri sosioekonomisten ryhmien välillä, mikä aiheuttaa myös talonpoikaisen yhtenäiskulttuurin hajoamisen. (Pöntinen 1991.)

Pöntinen toteaa yleisenä suuntauksena liikkuvuuden nousujohteisuuden pysähtymisen. Sosiaalisen nousun⁷³ mahdollisuuksien heikentymisestä huolimatta keskiluokkaistuminen jatkuu edelleen, mutta samalla vajoaminen yleistyy. Keskiluokkaisten asemien täyttäminen tapahtuu entistä enemmän keskiluokkaisen taustan omaavien joukosta. Vajoamisen estämiseksi taas keskiluokkien erilaiset sulkeutumisstrategiat lisääntyvät. Esimerkkinä tästä on koulutusvaatimusten lisääminen, mutta luonnollisesti strategioiden tehokkuus vaihtelee luokittain (Parkin 1974). Edellä kuvattu yhdistettynä taloudellisen eriarvoisuuden kokemiseen voi kärjistää luokkakonflikteja, mutta suotuisan taloudellisen kehityksen seurauksena vaikutus voi olla aivan päinvastainen. Yhteiskunnassa voi tapahtua yhdentymistä, koska liikkuvuus luokkien välillä lieventää vastakohtaisuuksia. (Pöntinen 1991.)

Nykyisen kaltaisella liikkuvuudella on Pöntisen mukaan omat seurauksensa alempien toimihenkilönaisten asemalle. Koska naisten palkkatyö on yleistynyt, niin äidin aseman mukainen jatkuvuus saa kasvavan merkityksen. Alemmasta toimihenkilöasemasta on tulossa yli puolelle naisista työuran pääteasema. Samalla siitä on tulossa myös naisten lähtöasema – muiden sosioekonomisten asemien naisten taustassa on usein jokin yhteys alempaan toimihenkilöasemaan. Kun tilannetta tarkastellaan isä–tytär-suunnassa, niin alempiin toimihenkilöammatteihin päätyminen ei taloudellisessa mielessä välttämättä merkitse parannusta. Alemmista toimihenkilöammateista voi tulla naisten työn identiteetin perusta samoin kuin oman kohtalon arvioinnin perusta. (Pöntinen 1991.)

⁷³ Millä tässä tarkoitetaan pääsyä toimihenkilöammatteihin

9.4 Työolosuhteet

Kun työmarkkinatarkastelulla pyritään kuvaamaan palkansaajaryhmien asemaa työmarkkinoilla, niin taustalla on ajatus palkansaajien erilaisista resursseista, jotka heijastuvat sitten työmarkkina-asemassa. Eri ryhmien työolosuhteiden – rasitustekijöiden – erittely on osa työn luonteen selvittämistä, mikä tässä työssä tarkoitti ammattien jakautumista ruumiillisiin tai henkisiin. Periaatteessa sosioekonomisen aseman luokittelun oletettiin perustuvan tähän jakoon, mutta teoriaosassa nousi esiin epäily henkisen ja ruumiillisen työnjaon toimivuudesta jälkiteollisen yhteiskunnan uusien ammattiryhmien ja naisten hoiva-ammattien yhteydessä.

Taulukko 26. Työn rasittavuus sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (liite 3, taulu 67).

Työn rasittavuus	Rasittavuuden %-jakauma						
	Miehet			Naiset			Kaikki
	ylth	alth	työnt	ylth	alth	työnt	
Henkisesti ja ruumiillisesti kevyttä	21	34	32	24	34	30	31
Ruumiillisesti kevyttä mutta henkisesti raskasta	74	51	11	67	36	9	33
Ruumiillisesti raskasta mutta henkisesti kevyttä	2	7	36	0	7	38	18
Ruumiillisesti ja henkisesti raskasta	4	9	21	8	23	24	18
Yht	101	101	100	99	100	101	100
(N)	(341)	(385)	(931)	(270)	(987)	(496)	(3410)

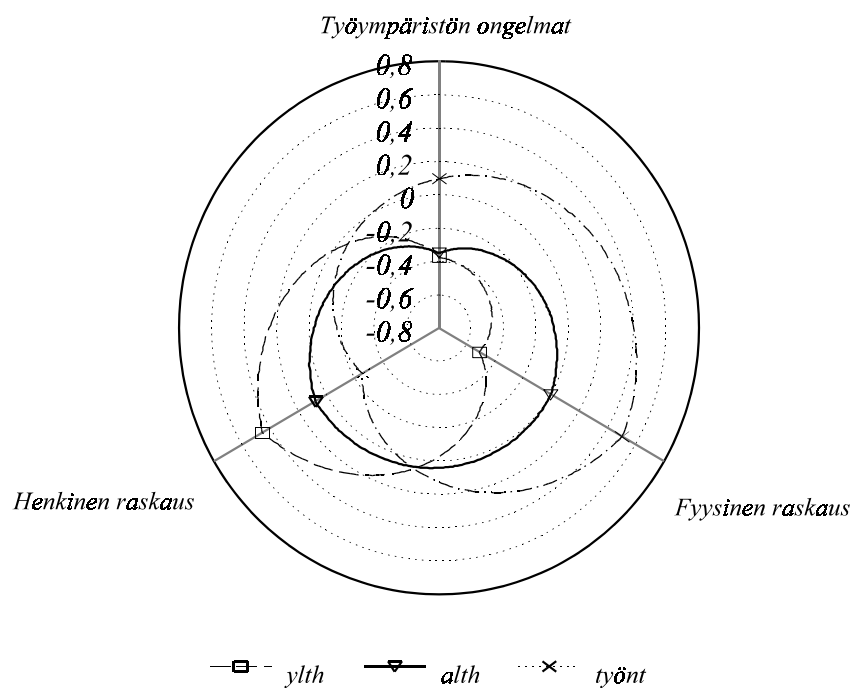
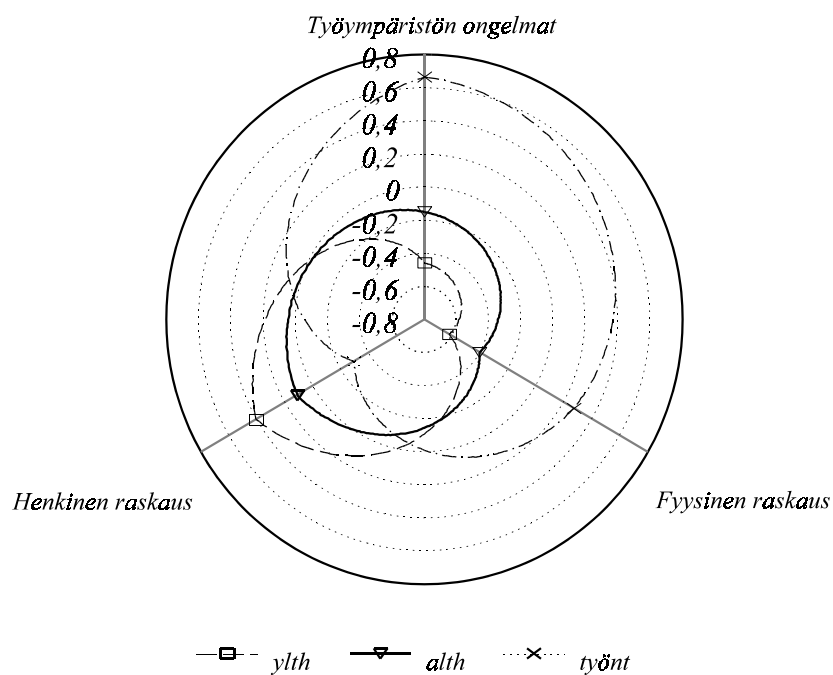
Työn rasittavuutta mittaava muuttuja rakennetaan yhdistämällä ne kysymykset, joilla vastaajat arvioivat työn henkistä ja ruumiillista rasittavuutta. Tarkastelun kohteena on työn rasittavuuden jakaantuminen eri sosioekonomisissa ryhmissä. Erityisesti ollaan kiinnostuneita niistä, jotka työskentelevät sekä henkisesti että ruumiillisesti raskaiksi koetuissa ammateissa. Tämän tyyppiset ammatit eivät sovi perinteisen henkisen ja ruumiillisen työn dikotomian puitteisiin.

Alempien toimihenkilönaisten kannalta tilanne vaikuttaa mielenkiintoiselta. Verrattuna työntekijöihin alemmista toimihenkilönaisista työnsä pelkästään ruumiillisesti raskaaksi kokevia on vähän. Toisaalta työnsä pelkästään henkisesti raskaaksi kokevien osuus on huomattavasti pienempi kuin muissa toimihenkilöryhmissä. Työntekijöistä ja alemmista toimihenkilönaisista lähes neljäsosa koki työnsä sekä henkisesti että ruumiillisesti raskaaksi.

Seuraavaksi tutkitaan, minkälaisia tekijöitä on työn rasittavuuden takana. Uutena työn rasittavuutta lisäävänä tekijänä otetaan mukaan työympäristön aineelliset ongelmat. Menetelmä on samanlainen kuin edellä autonomiaprofiilin yhteydessä käytetty. Lähtökohtana on kaksikymmentä työn rasitustekijöitä kartoittavaa kysymystä, joista faktorianalyysin tuloksena saatiin kolmifaktorinen malli⁷⁴. (Liite 3, taulu 68) Ensimmäisellä faktorilla korostuvat teollisuusympäristöön liittyvät häiritsevät tekijät: kuumuus, värinä, melu, pöly, savu, ärsyttävät tai syövyttävät aineet. Toinen faktori kuvaa työn fyysisiä rasitustekijöitä. Korkeita latauksia sillä saavat työtehtävien yleinen ruumiillinen raskaus⁷⁵, toistuvat yksipuoliset työliikkeet, vaikeat tai epämiellyttävät työasennot ja raskas nostaminen. Kolmas faktori kuvaa työn henkisiä rasitustekijöitä. Tällä faktorilla korkeita latauksia saavat seuraavat osiot: kiire ja kireät aikataulut, työympäristön rauhattomuus ja työn henkinen raskaus. Kullekin sosioekonomiselle ryhmälle lasketaan oma faktoripistemäärien keskiarvoihin perustuva työn rasittavuuden profiili. (Liite 3, taulu 69.)

⁷⁴ Kolmen faktorin malliin päädyttiin faktorien helpon tulkittavuuden vuoksi. Toisaalta ominaisarvojen kohdalla rotatoimattomassa faktorimallissa kolmannen faktorin jälkeen ominaisarvoissa tapahtuu lievä hyppäys (ks. liite 3 s. 46).

⁷⁵ Mukana on työn yleinen ruumiillinen raskaus, koska haluttiin nähdä, minkä muuttujien kanssa se joutuu samalle faktorille ja näin voidaan saada esiin, mitä tarkoitetaan ruumiillisesti raskaalla työllä.

Naiset**Miehet**

Kuvio 23. Faktoripistemäärien keskiarvot kolmen rasitustekijän faktoriavaruudessa (Liite 3, taulu 69.)

Rasittavuusprofiilien avulla täydennetään edellä saatua kuvaa työn luonteesta. Uutena ulottuvuutena on siis mukana fyysisen työympäristön aiheuttama rasitus. Kuvio 23 ei tuo aikaisemmin esitettyyn mitään mullistavia muutoksia. Lähinnä se vahvistaa käsitystä työntekijätyön ruumiillisuudesta, koska fyysiseen rasitukseen yhdistyy vielä työympäristön aiheuttama rasitus. Vastaavasti työn aiheuttama henkinen rasitus on selkeästi vähäisempää kuin toimihenkilöryhmissä. Toimihenkilöryhmissä työ on henkisesti raskaampaa ja raskainta ylemmillä toimihenkilöillä. Alemmat toimihenkilönaiset osoittautuvat jälleen jonkinlaiseksi keskiryhmäksi työntekijöiden ja ylempien toimihenkilöiden välissä edustaen työn fyysisen ja henkisen raskauden osalta jonkinlaista keskivertoa. Työolosuhteiden rasittavuuden perusteella alempien toimihenkilönaisten työ on fyysisesti keveämpää kuin työntekijöillä, mutta ylempää toimihenkilötyötä raskaampaa.

Alempien toimihenkilönaisten työn luonnetta määriteltäessä on varottava ylitulkitsemasta työn rasittavuuden merkitystä. On liioiteltua väittää, että alempien toimihenkilönaisten työ rikkoisi henkisen ja ruumiillisen työnjaon dikotomiaa. Se alempien toimihenkilönaisten joukko, joka hieman keikuttaa venettä – työnsä niin henkisesti kuin ruumiillisestikin raskaaksi kokevat – on suhteellisen pieni muodostuen erilaisissa hoitoammateissa työskentelevistä. Työn rasittavuuden osalta ero ylempiin toimihenkilöihin on lähinnä asteero. Sen sijaan työntekijöiden kokema työn fyysisen raskaus on kokonaisvaltaista – niin kokijoiden osuuksin kuin kokemuksen määrissä mitattuna.

Kuitenkin on syytä tiedostaa, että pelkästään työn rasittavuuden käyttäminen henkisen ja ruumiillisen työn erottelussa on pulmallista. Onko työn oltava henkisesti tai ruumiillisesti raskasta ollakseen ruumiillista tai henkistä. Mihin sijoittuvat sellaiset ammatit, joihin ei liity mitään erityistä rasitusta⁷⁶? Ehkä työn raskaus on viimekädessä merkki työtehtävien väärästä mitoituksesta?

⁷⁶ Luonnollisena jatkona tälle tarkastelulle olisi tutkia työperäisten sairauksien ja työtapaturmien esiintymistä eräänlaisena absoluuttisena työn rasitustekijöiden mittarina. Kuitenkin yleiseen terveydentilaan vaikuttaa muutkin tekijät kuin työ. Esimerkiksi sosioekonomisten ryhmien elämäntavoissa on suuria eroja, mitkä heijastuvat myös terveyteen.

10 Toimihenkilöitä vai työntekijöitä

Tämän työn tekeminen olisi helpottunut, jos minulla olisi ollut kunnon sosiologin pakkomielle nähdä kaikkialla rajoja ja eroja. Nykyisin tuntuu vain vaikealta erottaa edes mustaa valkoisesta. Olisinpa voinut kuvitella edes seisovani etujoukoissa, voittajien puolella, ennakoimassa yhteiskunnassa tapahtuvaa voimasuhteiden muutosta jonkin vääjäämättömän historiallisen prosessin seurauksena. (Ks. Sulkunen 1992.) Oppaanani minulla olisi tällöin ollut ilmestys alemmista toimihenkilönaisista valittuna joukkona. Tällainen näky minulta kuitenkin puuttui, minkä vuoksi tutkimuksen tekeminen on ollut alusta alkaen loputtomalta tuntuva rämpimistä pohjattomassa suossa. Joku voisi sanoa minun jääneen junasta historian kulkiessa ohitseni. Silloin harvoin kun yhteiskuntaluokista viime vuosina on puhuttu, niin keskustelu on koskenut lähinnä niiden kuolemaa.

Vaikka luokkien olemassaolon kyseenalaistavat väitteet unohdettaisiin (esim. Hindness 1987, Pahl 1989; Sørensen 1991; Clark & Lipset, 1991; Goldthorpe & Marshall 1992; Hout, Brooks & Manza 1993; Pakulski 1993; Clark, Lipset & Rempel 1993), niin jäljelle jäävät luokkateorioiden sisällä olevat ongelmat. Yksi luokkateorioiden ongelmakohta on niiden väitetty sukupuolineutraalisuus: sukupuoli jätetään niissä huomioimatta, vaikka yleensä luokkarakennemalleista on löydettävissä jokin luokka-asema, johon naiset sijoittuvat todennäköisemmin kuin miehet. Sukupuolen huomiotta jättämisen vuoksi jotkut pitävät luokkateorioita vajavaisina. Ei ole olemassa yhtä ainoaa oikeaksi todistettua luokkateoriaa eivätkä eri luokkateoriat ole onnistuneet kovinkaan hyvin selittämään naisten asemaa. (Ks. edeltä s. 15.) Erilaisista luokkarakennemalleista valittiin tämän työn perustaksi sosioekonomisen aseman luokittelu (ks. edeltä s. 11 ja 22). Tässä luokittelussa naisten yleisin luokka-asema on alempi toimihenkilöasema (ks. edeltä s. 70).

Alempi toimihenkilöasema on virallisten tilastojen peruskäsite, joka ilmeisesti on täyttänyt sille asetetut vaatimukset (ks. edeltä luvut 4.1.2 ja 4.1.3). Olen huomannut kirjallisuutta kahlatessani, että yleisesti käytettyjen luokittelujen arvostelusta on vielä pitkä matka toimivan vaihtoehdon löytämiseen. Tässä työssä käytettyjen sosioekonomisen aseman luokitukseen ja sukupuoleen perustuvien ryhmien vertailukriteerit lainattiin luokkatutkimuksesta – sen menetelmistä ja peruskäsitteistä. Ongelmana tässä oli

luokkatutkimuksen perinne, joka koostuu suurista oppiriidoista ja pienistä vivahde-eroista (ks. edeltä s. 1). Välttääkseni oppiriitojen karikot pyrin pitämään työni niin yleisellä tasolla, ettei se olisi vain vuoden 1990 historiallinen kuvaus viitekehyksenään unohdetut ja kiistanalaiset teorit. Luokkatutkimuksen peruskysymyshän on: kuka saa mitä ja miksi? Siinä "miksi" viittaa luokka-asemaan, jonka avulla selitetään mitä tietyssä luokka-asemassa oleva saa. Vastaavasti kysymyksen "mitä" ymmärrettiin tässä työssä suppeasti ja sillä viitattiin pelkästään luokkatilanteeseen eli siihen, mitä määrättyyn luokka-asemaan kuulumisesta seurasi. (Ks. edeltä s. 11–15 ja luku 5.) Tavoitteena oli löytää jotakin olennaista ja yleispätevää alempien toimihenkilönaisten työn olemuksesta. Lähtökohtana oli ajatus luokkatutkimuksesta prosessina, jossa ei sitouduta mihinkään yksittäiseen teoriaan, vaan kokonaisuuden hahmottamiseksi voidaan käyttää samanaikaisesti jopa kilpailevia teorioita. Päämääränä oli toimivan esitystavan hakeminen (ks. edeltä s. 14). Tämä oli keskeistä siksi, että vältettäisiin tilanne, jossa luokkatutkimus muuttuisi otsikoksi epäyhtenäiselle joukolle irrallisia tosiasioita.

Luokka-aseman määrittämiseen ei riittänyt pelkkä ammattinimiketasoinen tarkastelu. Ei ole olemassa kaikkialle soveltuvaa luokkarakennemallia, vaan samantapaisissa ammateissa työskentelevien luokka-asema vaihtelee eri maissa (ks. edeltä s. 6). Kun puhutaan laadullisesti toisistaan eroavista luokista, on muistettava, ettei luokka-asema ole mitattavissa, mutta sitä voidaan kuvata erilaisilla mittareilla.

Jonkinlaisina innoittajina luokka-aseman määrittämisessä – vaikkakin on hieman liioiteltua puhua innoituksesta tämän työn yhteydessä – olivat “Luokkaprojektissa” esitetty kontrollivallan luokittelu (ks. edeltä s. 20) ja naistutkimuksen esiin nostama hoivarationaalisuuden käsite (ks. edeltä luku 4.2) ja Kivisen luettelemat työn seitsemän autonomia-tyyppiä (ks. edeltä s. 29). Työssä siis pyrittiin määrittelemään kunkin sosioekonomisen ryhmän työprosessin autonomian luonne. Tämän operationalisointiin ei riittänyt yksi muuttuja, vaan faktorianalyysiä käyttäen päädyttiin viiden faktorin virittämään faktoriavaruuteen. Faktoriulottuvuudet nimettiin ammattitaidon, manageriaalisen aseman, työprosessin automatisoidun työnjohdollisen kontrollin, työprosessin hoiva- ja palveluintensiivisyyden sekä työn henkisten vaatimusten faktoreiksi. Näistä kaksi ensimmäistä kuvasivat palkansaajan päätöksentekomahdollisuuksia työprosessissa ja työorganisaatiossa sekä kolme viimeksimainittua työn luonnetta ja sisältöä. (Ks. edeltä s. 74–79.) Faktoreiden

perusteella määritettiin kullekin sosioekonomiselle ryhmälle oma autonomiaprofiili. Periaatteessa sekä autonomiaprofiileilla että Kivisen autonomiatyypeillä selitetään samaa asiaa ja niissä on sisällöllistä yhtenäisyyttä. Ne eivät ole kuitenkaan samoja, koska niiden muodostamismenetelmä ja pohjana oleva aineisto ovat erilaiset. Autonomiaprofiilit jäävätkin sisällöltään suppeammiksi kuin Kivisen autonomiatyyppien luokittelu, jossa lisäulottuvuuksina oli kvalitatiivisia tekijöitä ja ajassa tapahtuvan muutoksen ulottuvuus (ks. edeltä s. 29). Edellä mainitut viisi faktoriulottuvuutta voitiin nähdä autonomian alkeistyyppinä, jotka ovat löydettävissä Kivisen viiden autonomiatyyppin takaa.

Toinen puoli luokka-aseman tarkastelua nojasi työmarkkinaresurssien selvittämiseen – tässä koulutukseen. Työmarkkinaresurssien ja työprosessin autonomian keskinäiseen suhteeseen liittyi kysymys siitä, kumpi edeltää kumpaa, mihin ei tässä työssä otettu kantaa (ks. edeltä s. 32, 33). Työmarkkinaresurssien tarkastelu tarkoitti samalla näkökulman vaihtamista marxilaisesta perinteestä weberiläiseen. Työn projektiluonnehan mahdollisti erilaisten teorioiden yhtäaikaisen kokeilun (ks. edeltä s. 31–37).

Tilastokeskuksen määritelmässä alempien toimihenkilöammattien keskeinen tunnusmerkki on symbolien käsittely tai ihmisistä huolehtiminen (ks. edeltä s. 23). Nämä tunnusmerkit olivat löydettävissä myös alempien toimihenkilönaisten autonomiaprofiilista ja sitä kautta ryhmä erottui ennen kaikkea työntekijöistä. Tämänkaltaisen eron löytyminen tässä työssä osoitti, että virallinen sosioekonominen luokittelu toimii ainakin jollakin käytännön tasolla.

Määritelmän alkuosa, symbolien käsittely käsin tai koneella, ei ollut suoraan johdettavissa autonomiaprofiilien tarkastelun perusteella, mutta sen kannalta mielenkiintoisin oli työn henkisten vaatimusten -faktoriulottuvuus. Faktorin nimi lupaa enemmän kuin antaa. Kyseessä ei ollut yritys määritellä henkistä työtä tai työn henkisyyttä luokkatutkimuksen mielessä (ks. edeltä s. 29), mutta kyseisen faktorin keskeisille osioille (uusien asioiden oppiminen, kielitaidon ja luovuuden vaatimukset sekä suurten kokonaisuuksien hallinta) oli vaikea löytää sopivampaakaan yhteistä nimittäjää (ks. edeltä s. 77). Tämän faktorin perusteella eniten henkisiä vaatimuksia ilmeni ylempien toimihenkilöiden ja vähiten työntekijöiden ammateissa. Alemmat toimihenkilöammatit muodostivat väliryhmän. Niin miehet kuin naisetkin olivat tässä kuitenkin selvästi lähempänä ylempiä toimihenkilöitä kuin työntekijöitä. Kiinnostavaa kyseisen faktorin kohdalla oli sen

sukupuolineutraalisuus sosioekonomisen aseman osoittautuessa keskeiseksi erottelijaksi. (Ks. edeltä s. 78–82.) Tältä faktoriulottuvuudelta on löydettävissä jonkinlainen toimihenkilötyön ydin, vaikka työntekijä-toimihenkilö -erottelua ei ole muualla luokka-aseman ja luokkatilanteen määrittelyn yhteydessä.

Määritelmän jälkimmäisen osan perusteella alempiin toimihenkilöammatteihin luettiin kuuluviksi myös hoito- ja turvallisuuspalveluja tuottavat ammatit, joissa huolehditaan ihmisistä tai käsitellään ihmistä koskevaa informaatiota. Näiden ammattien sisällöllisiä ominaisuuksia mitattiin hoiva- ja palveluintensiivisyysfaktorin avulla (ks. edeltä s. 77). Ammatin hoiva- ja palveluintensiivisyys ei sinänsä ollut kiinnostuksen kohteena, vaan kyseisen ominaisuuden avulla oli tarkoitus tutkia hoivarationaalisuudeksi kutsutun asenteen olemassaoloa sosioekonomissa ryhmissä. Hoivarationaalisuus nähtiin erityisenä naisten ominaisuutena, jonka on katsottu selittävän naisten yhteiskunnallista asemaa. Tässä mielessä hoivarationaalisuus liittyi luokkatutkimuksessa unohdettuun nais erityisyyteen. (Ks. edeltä luku 4.2.) Ongelmana oli, että hoivarationaalisuus oli hankalasti kvantifioitavissa. Sen olemassaolo jäi pitkälle uskon varaan. Tässä työssä asenteen voimakkuuden oletettiin olevan suoraan verrannollinen ammatin hoiva- ja palveluintensiivisyyteen⁷⁷ (ks. edeltä s. 58).

Erotukseksi henkisten vaatimusten -faktorista hoiva- ja palveluintensiivisyys osoittautui jossakin määrin sukupuolispesifiksi, naisten sosioekonomisten ryhmien hoiva- ja palveluintensiivisyyden keskiarvot olivat korkeampia kuin miesten. Korkeimmillaan tämä ominaisuus oli alempien toimihenkilönaisten ammasteissa. Vaikka ero muihin toimihenkilöryhmiin osoittautui tilastollisesti erittäin merkitseväksi, niin tällä faktorilla absoluuttiset erot sosioekonomisten ryhmien välillä jäivät huomattavasti vähäisemmiksi kuin muilla autonomiaprofiilin faktoreilla. (Ks. edeltä s. 80, 82) Tämä johtui siitä, että eri ammasteissa sosioekonomisten ryhmien sisällä – myös alemmilla toimihenkilönaisilla – hoiva- ja palveluintensiivisyyden määrä vaihteli paljon. Eniten hoiva- ja palveluintensiivisyyttä oli perinteisesti naisvaltaisissa hoiva-ammasteissa: sairaanhoitajilla, lähihoitajilla, lastenhoitajilla (laitoksissa) ja muilla hoitoaloilla. Muut alempien toimihenkilönaisten ammatit olivat tämän ominaisuuden suhteen selkeää keskikastia (ks. edeltä s. 87).

⁷⁷ Hoiva- ja palveluintensiivisyysmuuttuja mittasi sekä hoiva- ja palvelutehtävien esiintymisen määrää että näiden tehtävien vaativuutta.

Hoiva- ja palveluintensiivisyys erotti toimihenkilöt työntekijöistä. Se ei ollut pelkästään alempien toimihenkilönaisten työn erityisominaisuus, vaan sitä esiintyi yleensäkin toimihenkilötyössä (ks. edeltä s. 80). Ammatin korkea hoiva- ja palveluintensiivisyys oli suurelle osalle alempia toimihenkilönaisia hyvinkin keskeinen työn ominaisuus. Kiinnostavaa oli kuitenkin, että yllättävän suuri osuus ylemmistä toimihenkilönaisista ei arvostanut työn hoiva- ja palveluluonnetta, vaikka monet heistä olivat suunnittelemassa ja organisoimassa julkista hoiva- ja palvelutyötä. Jos suunnittelun kautta voidaan vaikuttaa alempien toimihenkilönaisten yhteiskunnalliseen asemaan, niin voidaan kysyä, vaikuttaako tällöin ylempien toimihenkilönaisten asenne tähän? (Ks. edeltä s. 92, 126.)

Edellä käsitellyillä työn sisältöä kuvaavilla faktoreilla alempien toimihenkilönaisten toimihenkilömainen asema tuli selkeästi esiin. Sitä vastoin työn organisointia kuvaavat faktorit korostivat heidän työntekijämyisyyttään. Erityisesti naisten sosioekonomisten ryhmien kannalta mielenkiintoiseksi osoittautui palkansaajiin kohdistuvan automatisoidun kontrolloinnin määrää kuvaava autonomiaprofiilin ulottuvuus, automatisoitu työnjohdollinen kontrolli. Lähtöoletuksena oli, että työprosessiin sisältyvä automatisoitu työnjohdollinen valvonta kohdistuisi voimakkaimmin työntekijöihin teollisuuden pitkälle ositetussa liukuhihnatyössä. Oletus osoittautui kuitenkin vääräksi. Kyseisen faktorin osiot, jotka kuvasivat työprosessin sitovuutta, kiirettä ja yleensäkin työprosessiin liittyvää suorituspainetta (ks. edeltä s. 77), sopivat monenlaisiin ammatteihin. Sosioekonomisten ryhmien sijoittuminen kyseisellä faktoriulottuvuudella oli hieman yllättävä. Kaikissa naisten sosioekonomisissa ryhmissä työprosessiin sisältyvää automatisoitua työnjohdollista valvontaa oli enemmän kuin yhdessäkään miesten sosioekonomisessa ryhmässä. Sosioekonominen asema taas toimi erottelijana kummankin sukupuolen sisällä. Niinpä sosioekonomiset ryhmät järjestyivät automatisoidun työnjohdollisen valvonnan määrän perusteella seuraavasti: ylemmät toimihenkilönaiset, alemmat toimihenkilönaiset, työntekijänaiset, ylemmät toimihenkilömiehet, alemmat toimihenkilömiehet, työntekijämiehet. (Ks. edeltä s. 80) Tämän tyyppinen työnjohdollinen kontrolli erotti näin alemmat toimihenkilönaiset työntekijöistä, mutta mielenkiintoisempaa oli ylipäänsä sosioekonomisiin naisryhmiin työprosessien kautta tapahtuva miehiä tiukempi kontrolli. Näyttikin siltä, että oli erityinen naisiin työn kautta kohdistuvan valvonnan vakio – automatisoidun työnjohdollisen kontrollin -vakio. (Ks. edeltä s. 82.) Syytä naisvaltaisissa ammateissa

työskentelevien naisten työhön kohdistuvaan korkeaan kontrollin asteeseen ei tässä etsitty, mutta oletettavasti taustalla vaikutti sukupuolen ja luokkarakenteen yhteenkietoutuminen (ks. tuonnempana s. 158).

Luokkaprojektin näkökulmasta alempien toimihenkilönaisten työväenluokkaisuus ilmeni työntekijöiden kanssa samantasoisina päätöksentekomahdollisuuksina niin omassa työprosessissa kuin työorganisaatiossa. Tämä oli kuitenkin ristiriidassa työn henkisten vaatimusten korostumisen kanssa, joka yhdisti heidät muihin toimihenkilöihin. Ennakko-oletuksena oli, että henkinen työ edellytti jonkinasteista toimintavapautta. Alempien toimihenkilönaisten päätöksentekomahdollisuudet viittasi siihen, että heidän työnsä organisoinnissa noudatettiin pitkälle työntekijätyön perinnettä. Tuloksen ristiriitaisuus ennakkooletusten kanssa sai kysymään, voidaanko sosioekonomisen aseman luokittelussa toimihenkilö–työntekijä -erottelun pohjana pitää henkisen ja ruumiillisen työn erottelua. Tätä kysymystä sivutaan vielä sosioekonomisten ryhmien työmarkkinaresurssien ja luokkatilanteen yhteydessä. (Ks. tuonnempana s. 158.)

Edellä kuvattujen erojen sosioekonomisten ryhmien työprosessin autonomiassa pitäisi näkyä myös näiden ryhmien työmarkkinaresursseissa – siis heidän koulutustaustaansa. Kivinen ja kumppanit esittävät, että kaikista koulutuspoliittisista pyrkimyksistä huolimatta koulutusjärjestelmä tulee aina säilyttämään ja uusintamaan yhteiskunnassa vallitsevan sukupuoli- ja luokkarakenteen. (Ks. edeltä s. 9.) Tämä näkyi tässä työssä ensinnäkin siten, että vaikka naisten ja miesten koulutustaso oli kohonnut vastaajien nuorentuessa, niin naisten ja miesten koulutusväylät – tutkinnontaso ja -ala – olivat nuoremmissakin ikäryhmissä edelleen eriytyneet vähintään yhtä jyrkästi kuin ammattirakenne. 15–37-vuotiaiden naisten suorittamien tutkintojen tason keskiarvo ylitti vastaavan ikäisten miesten arvon. (Ks. edeltä s. 94–95.) Tutkintojen tasojen vertaaminen ei kuitenkaan ollut mahdollista tutkintojen laadullisten erojen takia (ks. edeltä s. 100). Naisten keskimääräisen koulutustason kohoaminen oli pitkälti seurausta ylemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneiden alempien toimihenkilönaisten osuuden kasvusta (ks. edeltä s. 95). Ylemmän keskiasteen tutkintoa voitiinkin kutsua alempien toimihenkilönaisten tyyppitutkinnoksi.

Toiseksi, koulutustason kohoaminen ei lähentänyt sosioekonomisia ryhmiä toisiinsa, vaan erot koulutustasossa olivat entistä selvemmat tutkintojen tason tiivistyessä kullekin

sosioekonomiselle ryhmälle tyypillisen tutkinnontason ympärille. Alempien toimihenkilönaisten koulutustaso suhteessa muihin sosioekonomisiin ryhmiin ei ollut muuttunut. Työntekijöiden keskuudessa olivat lisääntyneet alemman keskiasteen ja ylemmillä toimihenkilönaisilla korkea-asteen tutkintojen suorittaneiden osuudet. (Ks. edeltä s. 98–99; ks. tuonnempana s. 154.)

Sosioekonomisten ryhmien koulutustason mukainen järjestys oli odotetun kaltainen lukuun ottamatta alempia toimihenkilönaisia. Autonomiaprofiilien perusteella ei voitu ainakaan kieltää sitä, etteikö koulutustason kohoaminen olisi suoraan verrannollinen päätöksentekomahdollisuuksien laajuuteen omassa työprosessissa ja työorganisaatiossa, vaikka edelliseen vaikuttaa moni muukin tekijä. Alempien toimihenkilönaisten tilanne oli yllättävä. Heidän koulutustasonsa oli korkeampi kuin työntekijöiden ja koulutustaso oli kohonnut edelleenkin nuorimmassa ikäryhmässä, mutta päätöksentekomahdollisuuksiltaan he eivät eronneet työntekijöistä. Osittain alempien toimihenkilönaisten koulutuksen näkyvyyttä selitti koulutustason kohoamisen peittyminen vanhimpien ikäryhmien matalaan koulutustasoon. Toisaalta vaikutusmahdollisuuksien puutetta voitiin pitää yhtenä esimerkkinä ”Luokkaprojektissa” esiin tulleesta weberiläiseen ajatteluun kohdistuvan kritiikin toimivuudesta. Weberillähän luokkarakenne pohjautuu markkinoihin, joilla tehdään kauppaa työmarkkinaresursseista – tiedoista ja taidoista. Weberiläisen ajattelun ongelmaksi nähtiin, että näitä tietoja ja taitoja voitiin yhdistää monin tavoin tuotantosuhteisiin. Pelkkä tietojen ja taitojen omistaminen ei synnytä automaattisesti kontrollivaltaa näihin, eivätkä ne ole myytävissä sellaisenaan markkinoilla. (Ks. edeltä s. 32, 33.) Koulutustason kohoamisella voi olla tärkeä merkitys ryhmän itsemäärittelylle (ks. edeltä s. 9), mutta tämä kuului luokkatietoisuuteen, mikä oli rajattu tämän työn tarkastelualueen ulkopuolelle.

Tässä vaiheessa alempien toimihenkilönaisten luokka-aseman tarkastelun tuloksia ei voinut luonnehtia kovin yksiselitteisiksi – heidän luokka-asemansa oli vähintään yhtä ristiriitainen kuin työn alussa. Luokka-aseman määrittelyhyöty oli lähinnä siinä, että se nosti esiin tutkimuksen keskeiset ongelmat. ”Luokkaprojektin” teoriaosassa todettiin, ettei luokkatutkimusta voida tehdä pelkästään yhdellä tasolla (ks. edeltä s. 14). Marxilaisuuteen perustuvassa luokkatutkimuksessa luokkarakenneteorian toimivuuden testaamisen yhtenä keinona on ollut luokkatilanteen rakenteistumisen tarkastelu – jäsentyykö

luokkatilanne luokka-aseman tarkastelusta saadun kuvan mukaisesti. Tässä työssä luokkatilanteen merkitys tutkimukselle kuitenkin lähentyi weberiläistä käsitystä. Siinä luokkatilanteen ja luokka-aseman välillä ei edellytetä olevan mitään selkeää yhteyttä, vaan luokkatilanteella on hyvin itsenäinen asema luokka-aseman tarkastelusta saadun kuvan täydentäjänä. Tältä osin oltiin kiinnostuneita työelämän, työolosuhteiden ja työmarkkinoiden tutkimisesta. (Ks. edeltä s. 38, 111.) Luokkatilanteen kuvaus voidaan nähdä luokkatutkimuksen liturgisena osana – pakollisena ja muodoltaan samankaltaisena toistuvana. Kuvauksen muodon yleisyydestä johtuen se voi paljastaa sellaisia luokka-aseman piirteitä, jotka on rajattu kysymyksenasettelussa luokka-aseman tarkastelun ulkopuolelle. Näin luokkatilanteen kuvaus kaikessa liturgisuudessaan toisaalta testaa luokkarakennemallia ja toisaalta antaa vihjeitä mallin korjaamiseen. Luokkatilanteen avulla jatkettiin sen selvittämistä, oliko työntekijämyöisyys vai toimihenkilömyöisyys määräävämpi alempien toimihenkilönaisten luokka-asemassa. Autonomiaprofiilien tarkastelun perusteella alempien toimihenkilönaisten toimihenkilömyöisyydessä keskeistä oli työn henkisyys. On kuitenkin esitetty epäilyjä, etteivät heidän ammattinsa sopisi henkisen ja ruumiillisen työn puitteisiin (ks. edeltä luku 4.1.3). Luokkatilanteen tarkastelussa pyrittiin saamaan lisävalaistusta asiaan.

Henkisen ja ruumiillisen työnjaon toimivuuden testaamiseksi tutkittiin palkan määräytymisperusteita eri sosioekonomisissa ryhmissä (ks. edeltä luku 9.1.1). Tulomuoto on ollut luokkatutkimuksen perinteessä keskeisimpiä erottelijoita, mutta nykyisessä palkkatyön yhteiskunnassa se on menettänyt osittain entisen merkityksensä. Tässä työssä oltiin kiinnostuneita palkan muodostumisperusteista, mikä osoittautui selkeäksi toimihenkilöryhmien ja työntekijöiden erottelijaksi. Toimihenkilöiden yleisin palkkamuoto oli kuukausipalkka kun työntekijöillä se oli tuntipalkka mahdollisine tuottavuuteen liittyvine lisineen. Työntekijätyön palkkamuoto edellyttää, että työn tulokset ovat mitattavissa. Mitattavuus taas edellyttää, että työn tulokset ovat jollakin tasolla aineellisia. Toimihenkilötyössä mitattavuuden vaatimus ei aina täyty. Sulkunen totesi, ettei aina ole selvää, mistä toimihenkilötyössä maksetaan (ks. edeltä luku 5.1), joten kuukausipalkan käyttö toimihenkilöammateissa oli näin ajatellen ymmärrettävää. Se, mitä edellä puhuttiin yleisesti toimihenkilöistä, koski myös alempia toimihenkilönaisia.

Palkkamuoto jäi aika kauaksi itse työprosessista, eikä se näin ollut kovinkaan vakuuttava keino selvitettäessä, voiko alempien toimihenkilönaisten ja työntekijöiden eroa perustaa ruumiillisen ja henkisen työnjaon olemassaololle. Lähemmäksi itse työprosessia päästiin määrittelemällä työn rasittavuuden tyyppi kussakin ammatissa. Työntekijäammateissa työn fyysisyys oli kokonaisvaltaista työn kovuudella ja palkansaajaosuuksilla mitattuna toimihenkilötyöhön verrattuna. Työntekijöiden fyysinen työympäristö lisäsi rasittavuuden kokemista. Toimihenkilöammatteihin liittyi puolestaan ennen kaikkea työn henkinen raskaus. Alemmat toimihenkilönaiset olivat tässä jonkinlaisena siirtymäryhmänä muiden toimihenkilöryhmien ja työntekijöiden välillä. Muista toimihenkilöryhmistä poiketen alemmista toimihenkilönaisista neljäsosa koki työnsä niin ruumiillisesti kuin henkisestikin raskaaksi. Tästä oli kuitenkin pitkä matka työntekijöiden kokonaisvaltaiseen työn ruumiillisen rasituksen kokemiseen, joten toimihenkilöiden ja työntekijöiden välistä eroa voitiin pitää laadullisena kun taas erot toimihenkilöryhmien välillä voitiin nähdä asteeroina. (Ks. edeltä s. 139–142.)

Työn rasittavuuden käyttö henkisen ja ruumiillisen työn erotteluperusteena oli hieman pulmallista. Miten tällöin sijoittuisivat ne ammatit, joita ei koettu ruumiillisesti tai henkisesti raskaiksi. Kyseisten ammattien osuus oli melko suuri. Olisikin löydettävä subjektiivisesta kokemuksesta riippumattomia yleisiä mittareita, joiden avulla määriteltäisiin, mitä on ruumiillinen tai henkinen työ. Tämä ilmeisesti vaatisi eri ammattien yhteiskunnallisen funktion tarkastelua hyvin yleisellä tasolla. (Ks. tuonnempana s. 158).

Seuraavaksi verrattiin alempien toimihenkilönaisten ja muiden sosioekonomisten ryhmien asemaa tuotannossa heidän työmarkkina-asemiensa avulla (ks. edeltä s. 115–137). Julkunen nosti esiin työnantajasektorin eriytymisen sukupuolen perusteella, mihin sisältyi myös ristiriidan mahdollisuus. Julkinen sektori oli tärkeä naisten työllistäjänä. Tämä näkyi myös alemmilla toimihenkilönaisilla, kun taas miehistä enemmistö sijoittui yksityiselle sektorille (Julkunen 1992, 52–53; ks. edeltä s. 126). Julkusen mukaan julkista sektoria, joka on keskeinen hoiva- ja palvelutyön organisoija, pidetään suljettuna, tuottamattomana ja sen nähdään tuhlaavan yksityisen sektorin hankkimat varat. Se on pehmeä, irrationaalinen ja kilpailun sijasta siellä vallitsevat yhteistyön ja heikoista huolehtimisen arvot. Yksityinen sektori puolestaan mielletään maskuliiniseksi. Se on avoin ja tuottava hankkiessaan kansantalouden tulot. Näin se on rationaalinen, kova, tehokas ja kilpaileva. (Julkunen 1992,

52–53.) Jos edellinen kuvaus työmarkkinasektoreiden eroista oletettiin todelliseksi, niin voitiin olettaa sopeutumisen markkinoiden kysynnän muutoksiin kohtelevan miehiä ja naisia työvoimana eri tavoin. Tässä työssä oltiin kiinnostuneita työvoimaan kohdistuneista joustavoittamistoimenpiteistä. Näitä erotettiin kolmenlaisia: määrällisiä, toiminnallisia ja taloudellisia. Nämä joustavoittamistoimenpiteet näkyivät vastaajien palkkauksessa ja palkkatyön historiassa sekä nykyhetkeä ja tulevaisuutta koskevissa odotuksissa. Sivutuloksena saatiin karkea kuva luokkaliikkuvuudesta, jonka avulla arvioitiin luokkarakenteen kiinteyttä (ks. edeltä s. 42.)

Taloudellisista joustavoittamistoimenpiteistä keskeisiä olivat palkat, joiden tulisi heijastaa kysynnän ja tarjonnan välistä suhdetta markkinoilla (ks. edeltä luku 9.2.2). Palkkatason erot taas ilmentävät weberiläisen ajattelun mukaisesti eri ryhmien työmarkkinaresurssien eriarvoisuutta⁷⁸ (ks. edeltä s. 31–32, 33). Edellä todettiin palkkamuodon vaihtelevan sosioekonomisen ryhmän mukaan. Työntekijöihin voidaan ainakin teoriassa kohdistaa taloudellisia joustotoimenpiteitä, koska heidän palkkatasonsa määräytyy tuotannon määrän perusteella ja siihen taas vaikuttaa kysyntä (vrt. edeltä luku 5.2). Kuukausipalkkaksiin toimihenkilöihin tämäntyyppisten joustotoimenpiteiden kohdistaminen on vaikeaa.

Lyhyellä aikavälillä taloudellinen joustavoittaminen palkkojen avulla on rajoitettua. Pitkällä aikavälillä työnantaja voi pyrkiä korvaamaan ammattitaitoisen työvoiman ammattitaidottomalla kehittämällä työprosessia. Näin hän voi alentaa työvoimasta aiheutuvia kustannuksia (ks. edeltä s. 26). Hyvä esimerkki siitä, ettei palkkataso määräydy vapaasti kysynnän ja tarjonnan perusteella, oli naisten keskipalkan jääminen kaikissa sosioekonomisissa asemissa 70 prosenttiin samassa sosioekonomisessa asemassa olleiden miesten keskipalkasta (ks. edeltä s. 117; Esim. Sulkunen 1992, 207; Julkunen 1992, 51.). Palkkataso ei kuitenkaan määräytynyt pelkästään sukupuolen perusteella, vaan tarkastelussa huomioitiin myös ammatti – palkkataso oli kääntäen verrannollinen ammatin naisvaltaisuuteen. Kumpikin tekijä näkyi alempien toimihenkilöiden palkkatasossa. Alempien toimihenkilömiesten palkkatason keskiarvo läheni ylempien toimihenkilönaisten naisvaltaisten ammattiryhmien palkkatasoa, alempien toimihenkilönaisten palkkataso sen

⁷⁸ Joku voi ihmetellä, miksi työssä on unohdettu kulutuksen ja palkkatason yhteys. Kulutus liittyy omalta osaltaan elämänmahdollisuuksiin, jota palkkataso osaltaan määrittää. Kulutusnäkökulmassa keskeisessä asemassa on kuitenkin perhe kokonaisuutena. Tässä työssä oltiin kiinnostuneita tuotannon omistus- ja valtasuhteista ja tutkimusyksikkönä oli yksilö ja yksilöllinen luokka-asema.

sijaan jäi teollisuustyöntekijöiden keskipalkan alapuolelle ja oli selkeästi matalampi kuin muilla toimihenkilöryhmillä. (Ks. edeltä s. 117–121.) He olivat työntekijänaisten kanssa myös tyytymättömmimpiä palkkoihinsa. Alempien toimihenkilönaisten palkkatyytymättömyys keskittyi lähinnä naisvaltaisiin hoiva-ammatteihin, muissa tämän ryhmän ammateissa palkkatyytymättömyys oli keskivertoa (ks. edeltä s. 123–125). Palkkatyytymättömyys voi myös olla osa toiveesta muuttaa hoivatyön yhteiskunnallista asemaa⁷⁹. Tätä kautta se liittyisi kysymyksenasettelun ulkopuolelle rajattuun luokkatietoisuuteen.

Tuotannolliset joustotoimenpiteet antavat työnantajalle taloudellisia joustotoimenpiteitä enemmän liikkumavaraa myös lyhyellä tähtäimellä. Nämä tarkoittivat kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä ennenkaikkea määrällistä joustavoittamista toiminnallisten joustojen jäädessä sivuosaan. Tämä vastasi pitkälti Kevätsalon käsitystä joustojen soveltamisesta Suomessa eri palkansaajaryhmiin (Kevätsalo 1999).

Alemmilla toimihenkilönaisilla kuten muissakin sosioekonomisissa ryhmissä työn joustavoittaminen tarkoitti ylitöitä. Naisten ryhmissä epätyypillisten työsuhteiden osuus oli yleisesti hieman suurempi kuin miehillä. Enemmistö näistä työsuhteista oli julkisen sektorin määräaikaista työsuhteita. Määräaikaisten työsuhteiden avulla voidaan helposti säädellä työvoiman määrää markkinoiden niin vaatiessa. Tällaisten epätyypillisten työsuhteiden on katsottu kuuluvan juuri työmarkkinoiden sekundaarisektorille, johon yhtenä ominaisuutena on liitetty myös työttömyys. Työttömyyden osalta tulokset olivat vain suuntaa-antavia, koska aineistona olivat tutkimushetkellä työssä olevat. (Ks. edeltä s. 133–134.)

Ennakko-odotusten vastaisesti työttömyyskokemukset eivät näyttäneet liittyvän suoraan epätyypillisiin työsuhteisiin, vaan tilastollisesti merkitseväksi työttömyyskokemusten määrän selittäjäksi osoittautui sosioekonominen asema. Vaikka alemmilla toimihenkilönaisilla työttömyyttä kokeneiden osuus oli pienempi kuin työntekijöillä niin heidän uskonsa omiin työnsaantimahdollisuuksiinsa oli samaa tasoa kuin työntekijöillä,

⁷⁹ Koska työssä oletettiin palkkatason jakauman takana olevan jonkinlaisen nollasummapelin, niin alempien toimihenkilönaisten palkkatason kohottaminen edellyttäisi palkkasumman uusjakoa Tässä työssä ei kuitenkaan otettu kantaa siihen, millainen jako olisi oikeudenmukainen. Yksinkertaisena lähtökohtana olisi etsiä palkkasummaosuudeltaan menestynein ryhmä, joka oli ylempi toimihenkilömiens-ryhmä ja siirtää osa palkkasummasta vähemmän menestyneille. Ylempien toimihenkilömiesten palkkasummaosuus oli kolmanneksi korkein, vaikka heidän osuutensa palkansaajista olikin toiseksi pienin. Selkeitä häviäjiä olivat työntekijämiehet ja -naiset sekä alemmat toimihenkilönaiset: Heidän palkkasummaosuutensa jäi pienemmäksi kuin heidän osuutensa palkansaajista. Ei ole olemassa kuitenkaan mitään mekanisme, jonka avulla ylempien toimihenkilömiesten palkkatason lasku automaattisesti korottaisi alempien toimihenkilönaisten palkkatasoa. Verotuksen avulla palkkaerojen tasaaminen onnistuisi, koska verotuksella on suora yhteys julkisen sektorin palkanmaksukykyyn. Tätä kautta voitaisiin nostaa julkisella sektorilla työskentelevien alempien toimihenkilönaisten palkkatasoa.

joilla työttömyyttä kokekeneiden osuus oli sosioekonomisten ryhmien suurin. Alempien toimihenkilönaisten työhistoriassa oli ammatinvaihtoja vähemmän kuin työntekijöillä. Yhtenä selityksenä tähän voi olla alempien toimihenkilönaisten ja työntekijöiden työn - luonteen eroavaisuudet. Työntekijät myyvät ruumiillista työvoimaa, jota voidaan käyttää hyvinkin erilaisissa ammatteissa. Alemmilta toimihenkilönaisilta puuttuivat sekä mahdollisuudet että tarve ammatinvaihtoihin. Edellinen viittasi alempien toimihenkilönaisten pitkälle julkisen sektorin tarpeisiin erikoistuneeseen koulutukseen ja jälkimmäinen julkisen sektorin laajentumiseen. Ammatin vaihtaminen voi olla hankalampaa kuin työntekijöillä mahdollisten työnantajien lukumäärän ollessa rajoitettu ja siirtyminen yksityiselle sektorille on mutkikasta. Määräaikaisten työsuhteiden suuri osuus julkisen sektorin työsuhteista ei ainakaan lisännyt vastaajien luottamusta tulevaisuuteen, vaikka sillä ei vielä tutkimushetkellä ollutkaan vaikutusta työllisyyteen. Työsuhteen määräaikaisuus oli eräänlainen työnantajan optio päästä tarvittaessa eroon ylimääräisestä työvoimasta. Optiot realisoituivat 1990-luvun laman aikana, mikä osoitti tässäkin työssä esiintulleen alempien toimihenkilönaisten epävarmuuden aiheelliseksi työttömyyden kohdistuessa kovalla kädellä myös heihin. (Ks. edeltä s. 133–134.)

Alempien toimihenkilönaisten luokka-asemasta puhuminen edellyttää tämän aseman jonkinasteista pysyvyyttä. Pysyvyys on Giddensin mukaan yksi luokkatietoisuuden syntymisen edellytyksistä. Luokkaliikkuvuuden tutkimisen ongelmana oli ajallisen ulottuvuuden puuttuminen käytetystä aineistosta. Tulevaisuutta koskevat väittämät perustuivat vastaajien odotuksiin. (Ks. edeltä s. 42, 134–137, luku 9.3.) Toimihenkilönaisten arviot omista etenemismahdollisuuksistaan sijoituivat parhaimmat etenemismahdollisuudet omaavien toimihenkilömiesten ja huonoimmat mahdollisuudet omaavien työntekijöiden väliin. Vaikka tässä aineistossa sosioekonomisen aseman muutoksen tutkiminen ei ollutkaan mahdollista niin koulutustasotarkastelun yhteydessä ilmeni, että alemmille toimihenkilönaisille uralla eteneminen harvoin merkitsi sosioekonomisen aseman muutosta. (Ks. edeltä s. 134–137; luku 9.3.) Alempien toimihenkilönaisten keskimääräisen koulutustason kohouamisesta huolimatta heidän ylenemismahdollisuutensa – pääsy ylempiin toimihenkilöammatteihin – olivat pikemminkin huonontuneet, koska ylempien toimihenkilönaisten ryhmässä korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus oli kasvanut ylemmän keskiasteen tutkintojen osuuden pysyessä samana ikäryhmien nuorentuessa. (Ks. edeltä s. 99).

Pöntinenkin (1989, 13) toteaa, että naisilla ylemmän keskiasteen merkitys työmarkkina-resurssina on vähentynyt kyseisen tutkinnontason yleistyessä. Naiset olivat ilmeisesti tiedostaneet varsin hyvin alemman toimihenkilöaseman pysyvyyden, koska heistä lähes puolella ei ollut edes kiinnostusta työuralla etenemiseen (ks. edeltä 136). Pöntinen on sanonut alemmalla naistoimihenkilöasemalla olevan ylisukupolvista pysyvyyttä, jolloin siitä on tulossa jonkinlainen naisten työn identiteetin ja oman kohtalon arvioinnin perusta (ks. edeltä luku 9.3).

Kokonaiskuvan hahmottamiseksi taulukkoon 27 on koottu työntekijöiden, ylempien toimihenkilöiden ja alempien toimihenkilönaisten luokka-asemaa ja luokkatilannetta koskevat päätulokset. Alemmista toimihenkilöistä mukana ovat vain naiset, koska tämän työn pääkysymys keskittyi juuri heihin. Miesten osuus alemmista toimihenkilöistä oli pieni ja jättämällä kyseinen ryhmä pois helpottuu taulukon tulkinta. Tarpeen vaatiessa tekstissä käsiteltiin erikseen alempien toimihenkilömiesten asemaa. Työntekijöiden ja ylempien toimihenkilöiden kohdalla naisia ja miehiä tarkasteltiin yhdessä ja hyväksyttiin sukupuolesta aiheutuva sisäinen hajonta ryhmissä. Oikeastaan voidaan sanoa, että sosoiekonomisissa asemissa sukupuolesta aiheutuva sisäinen hajonta viritti kysymyksen alempien toimihenkilönaisten erityisasemasta.

Taulukko 27. Alempien toimihenkilönaisten asema suhteessa muihin sosioekonomisiin ryhmiin päätulosten perusteella.

Rakenne	Ylemmät toimihenkilöt		Alempat toimihenkilönaiset		Työntekijät	
	Palkansaajaosuudeltaan pienin sosioekonomista ryhmistä.		Palkansaajaosuudeltaan suurimpia sosioekonomisia aseman tilastokategorioista.		Palkansaajaosuudeltaan suurimpia sosioekonomisena aseman tilastokategorioista.	
Luokka-asema	Ammattirakenteen eriytyminen sukupuolen mukaan suhteelliseen lievää		Muodostavat 2/3 alemmista toimihenkilöistä ja työskentelevät selkeästi naisten ammateissa.		Selkeästi miesvaltainen ja ammattirakenne selkeästi eriytynyt sukupuolen perusteella	
	Parhaimmat vaikutusmahdollisuudet omaan työprosessiin.		Vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työprosessiin	➔	Vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työprosessiin	
	Parhaimmat vaikutusmahdollisuudet yrityksen päätöksentekoon.		Vähäiset vaikutusmahdollisuudet yrityksen päätöksentekoon	➔	Vähäiset vaikutusmahdollisuudet yrityksen päätöksentekoon	
	Erityisesti naisilla korostunut työn automatisoitu työnjohdollinen kontrolli. Työ henkiset vaatimukset.	←	Työn automatisoitu työnjohdollinen kontrolli korostunut. Työn henkiset vaatimukset yleisen keskiarvon yläpuolella.		Naisilla korostunut työn automatisoitu työnjohdollinen kontrolli. Työn henkiset vaatimukset vähäisemmät kuin toimihenkilöillä.	
	Korkea hoiva- ja palveluintensiivisyyden aste. Ammattiryhmittäinen hajonta kuitenkin melko suurta	➔	Hoiva- ja palveluintensiivisin ryhmä. Ammattiryhmittäinen hajonta suurta. Joukosta erottuvat perinteiset hoiva-ammattit.		Hoiva- ja palveluintensiivisyys matalimmillaan, mutta sitä vastoin yllättävää erityisen korkea hoiva- ja palvelutehtävien arvostuksen aste	
	Suoritettujen tutkintojen taso selkeästi sosioekonomisten ryhmien korkein. Erityisesti naisilla korkeasteen tutkinnot yleistävät ikäryhmien nuorentuessa. Tutkinnonalat eriytyneet sukupuolen mukaan.		Tutkintojen taso kohonnut ylemmän keskiasteen tutkintojen yleistessä nuoremmassa ikäryhmässä. Kuitenkin hyvin epäyhtenäinen joukko vanhimman ikäryhmän matalahkon koulutustason vuoksi.		Tutkinnon tasoltaan – ei kuitenkaan tutkinnonaloiltaan – sukupuolen perusteella selkeästi yhtenäisin joukko. Koulutustason kohoaminen kummallakin sukupuolella yhtä nopeaa, joka näkyi alemman keskiasteen tutkintojen osuuden kasvuna.	
	Yleisin palkkausmuoto oli kuukausipalkka.	←	Yleisin palkkausmuotona oli kuukausipalkka		Nähtävissä jossain määrin pyrkimys sitoa palkka jossain määrin mitattaviin tuloksiin.	
	Palkkataso sosioekonomisten ryhmien korkein, mutta miesten ja naisten että mies- ja naisvaltaisten ammattien välillä suuret erot.		Palkkatason hajonnan suhteen yhtenäinen ryhmä. Palkkataso työntekijämiesten alapuolella matalapalkkaisten suuren osuuden vuoksi.	➔	Palkkatason hajonnassa ei miehillä ja naisilla eroja. Palkkatason jakaumien painopisteissä sen sijaan eroja. Naisilla korostunut miehiä enemmän matalapalkkaisuus	
	Vähän ammatinvaihtoja työhistorian aikana. Naisilla julkinen sektori suuri työllistäjä. Yllättävän paljon määräaikaista työsuhteita. Työttömyyskokemusten määrä kuitenkin vähäinen. Mahdollisuuksia ja halua edetä uralla.	←	Vähän ammatinvaihtoja. Julkinen sektori suurin työnantaja. Suurehko osuus työsuhteista määräaikaista. Ei toivoa eikä halua edetä uralla. Asemaa voi pitää lopullisena. Vähän työttömyyskokemuksia, silti luottamus omiin työnsaantimahdollisuuksiin silmiinpistävän alhainen.	➔	Paljon ammatinvaihtoja. Työllistäjänä yksityinen sektori. Heikot mahdollisuudet edetä uralla. Työttömyyskokemuksista huolimatta usko omiin työnsaantimahdollisuuksiin yllättävän korkea.	
	Enemmistö kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Tätä voidaan pitää kyseisen sosioekonomisen aseman tunnusmerkkinä. Sen sijaan työn fyysinen raskaus ja fyysisen työympäristön aiheuttama rasitus vähäistä.	←	Jonkinlainen väliryhmä työntekijöiden ja ylempien toimihenkilöiden välissä. Painopiste henkisen rasituksen puolella. Työn rasitusprofiilissa ei löydettävissä selkeää ominaispiirrettä.		Selkänä tunnusmerkkinä työn fyysinen raskaus. Tähän liittyy lisäksi fyysisen työympäristön aiheuttama rasitus. Osa kokee työnsä lisäksi henkisesti raskaaksi.	

Huom. Nuolen kärki osoittaa vertailuryhmän, jota alempi toimihenkilönaisten ryhmä lähestyy tutkitavan ominaisuuden suhteen. Musta nuoli liittyy luokka-asemaa (←) harmaa (←) luokka-tilannetta kuvaaviin ominaisuuksiin. Jos nuoli puuttuu kyseiset ryhmät eivät ole vertailukelpoisia keskenään tutkitun ominaisuuden suhteen.

Tulosten tulkinnassa osoittautui pulmalliseksi alempien toimihenkilönaisten toimihenkilömaisille piirteille luokka-aseman määrittelyssä annettu paino. Ylemmät toimihenkilöryhmät erottuivat selkeästi alemmista toimihenkilönaisista. Ylemmillä toimihenkilöillä – myös ylemmillä toimihenkilönaisilla⁸⁰ – kaikkea hyvää oli yksinkertaisesti vain enemmän kuin alemmilla toimihenkilönaisilla. Alempien toimihenkilömiesten asema oli lähellä ylempien toimihenkilönaisten asemaa.

Alempien toimihenkilönaisten ammateista löytyi sekä toimihenkilömaisii että työntekijämaisii ominaisuuksia. Toimihenkilömaisyyys perustui pitkälle työn luonteeseen, johon sisältyi paljon henkisen työn piirteitä. Lisätukea toimihenkilömaisyydelle löytyi alempien toimihenkilönaisten ja työntekijöiden koulutusväylien eriytymisestä, mikä viittasi näiden ryhmien erilaatuisten työmarkkinaresurssien olemassaoloon. Alempien toimihenkilönaisten aseman erityisyydestä ja ammattiryhmiä yhdistävän yhteiskunnallisen funktion olemassaolon mahdollisuudesta todistivat välillisesti näiden ammattien lisääntymisen ajoittuminen hyvinvointivaltion syntyhetkiin 1960- ja 1970-luvuille, heidän suuri osuutensa kaikista palkansaajista ja alemman toimihenkilöaseman naisvaltaisuuden takana olevan sukupuolen mukaan eriytyneen ammattirakenteen säilyminen vuodesta toiseen samana. Tämä tuki Alestalon näkemystä alemmista toimihenkilönaisista osana alempaa keskiluokkaa (ks. edeltä s. 33–37).

Toimihenkilömaisyyys näytti kuitenkin peittyvän suurelta osin työväenluokkaisuuden alle. Erojen alempien toimihenkilönaisten ja työntekijöiden välillä voitiin tulkita pikemminkin johtuvan ammattien välisistä eroista kuin ilmentävän jotakin kaiken taustalla olevaa laadullista eroa. Työväenluokkaisuus ilmeni työntekijöiden kanssa samantasoisina päätöksentekomahdollisuuksina niin omassa työprosessissa kuin työorganisaatiossa sekä luokkatilanteessa etenemismahdollisuuksien puuttumisena työssä, huolena omista työnsaantimahdollisuuksista ja työntekijöiden kanssa yhteneväisenä palkkatasona. Alempia toimihenkilönaisia ja työntekijöitä käytettiin työvoimana samalla tavoin, vaikka työn sisällöissä olikin eroja. Edellinen tuki työn alussa esitettyä Esping-Andersenin tutkimushypoteesia, jonka mukaan palvelusektorin kasvu muuttaa luokkarakennetta synnyttämällä uudenlaisen

⁸⁰ Ylemmillä toimihenkilöillä miesten ja naisten asemien erot osoittautuivat erityisen suuriksi. Tämän on sinänsä hämmästyttävää kun tarkastellaan tätä eroa suhteessa miesten ja naisten koulutukseen. Koulutuksen hyödyllisyys tai ehkä naisten kohdalla voitiin puhua hyödyttömyydestä jäi silmiinpistävän matalaksi, kun vertailuryhmänä olivat ylemmät toimihenkilömiehet. Koulutuksen hyödyllisyyttä mitattiin tässä palkan, etenemismahdollisuuksien ja vaikutusmahdollisuuksien määrän avulla.

naisenemmistöisen työväenluokan – heitä voitaisiin ehkä kutsua toimihenkilötyöläisiksi. (Ks. edeltä luku 2, luvut 4.3.1 ja 4.3.2.)

Miksi toimihenkilömäiset piirteet jäivät taustalle alempien toimihenkilönaisten luokka-aseman määrittelyssä? Ensinnäkin syynä voi olla tässä käytetty sosioekonomisen aseman luokitteluun pohjautuva luokkarakennemalli. Jos luokittelu ei toimisi käytännössä, saattaisi tämä johtaa sosioekonomisissa ryhmissä suureen sisäiseen hajontaan, koska käytettyjen luokkien välillä ei todellakaan olisi eroja. Ehkä tulokset olisivat erilaisia toisenlaisella luokituksella, mutta tässä työssä oltiin kiinnostuneita nimenomaan sosioekonomisen aseman luokittelusta. Lisäksi luokkien väliltä löytyi selkeitä eroja.

Toiseksi toimihenkilömäisyyttä mittaavat muuttujat eivät välttämättä olleet valideja. Edellä viitattiin perinteisen henkisen ja ruumiillisen työn erottelun toimimattomuuteen luokka-aseman määrittelyssä toimihenkilö–työntekijä-erottelun yhteydessä. Toimimattomuus oli ilmeisesti seurausta siitä, että tässä työssä kyseinen erottelu perustui suurelta osin vastaajien omiin tulkintoihin ammattiensa henkisydestä ja ruumiillisuudesta. Lähestymistapa ei toimi, jos työn jakautuminen henkiseen ja ruumiilliseen ilmaisee jotakin hyvin abstraktia yhteiskunnallisen työnjaon tasoista työn ominaisuutta. On siis ajateltavissa, että taustalla vaikuttavan hyvin abstraktin työnjaon seurauksena alempien toimihenkilönaisten ja työntekijöiden luokka-asema voi muodostua samankaltaiseksi. Yhtä mahdollista on, ettei työnjakoa henkiseen ja ruumiilliseen ole ylipääntänsä olemassa. Kivinenhän oli sitä mieltä, ettei henkisen työn määrittely funktionaalisin kriteerein yhteiskunnallisella tasolla ole edes mahdollista (ks edeltä s. 29).

Kolmanneksi on mahdollista, että alempien toimihenkilönaisten ja työntekijöiden aseman samankaltaisuus oli lopultakin vain näennäinen. Tällainen tilanne syntyy, jos alempien toimihenkilönaisten aseman ja työntekijäaseman syntyhistoria ja sitä selittävät syy–seuraus-suhteet poikkeavat toisistaan, jolloin kummassakin ryhmässä samankaltainen asema voidaan tulkita eri tavoin. Kiinnostava taustalla vaikuttava tekijä alemmilla toimihenkilönaisilla oli nais erityisyys, missä valtion rooli osoittautui mielenkiintoiseksi. Periaatteessa hyvinvointivaltion nähtiin merkitsevän naisille vapautta tarjoamalla heille itsenäisyyttä ja yhteiskunnallista statusta (Ks. edeltä luku 4.2.). Kuitenkin valtiolla oli toinenkin rooli. Julkusen mukaan marxistien olettaessa, että valtiolla on objektiivinen rakenne ja intentio luokkaherruuden aparaattina, niin marxilaiset feministit istuttivat tähän

valtionäkemykseen sukupuolten väliset patriarkaaliset suhteet, valtio oli siis miesvallan organisoija ja lujittaja (Julkunen 1997, 48). Niinpä tämä hyvinvointivaltion tarjoama vapaus nähtiin tapahtuvan sekä vallitsevan sukupuolisen työnjaon puitteissa että kapitalistisen työnjaon vaatimassa muodossa. Näin työelämässä naiset ovat enemmistönä niissä alisteisissa asemissa, joissa on keskeistä saada asiat toimimaan, olla toisten käytettävissä ja antaa palveluita. (Ks. edeltä luku 4.2.)

Naiserityisyyteen liittyvänä piirteenä tässä työssä oltiin siis kiinnostuneita hoivarationaalisuudesta, jota pidettiin erityisenä naisten ominaisuutena ja jota edellytettiin naisvaltaisissa ammateissa. Sen olemassaolo nähtiin selityksenä naisten yhteiskunnalliselle asemalle. Aikaisemmin todettiin hoivarationaalisuuden vaikea mittattavuus, joten sen olemassaolo yritettiin todistaa välillisesti määrittelemällä ammattien hoiva- ja palveluintensiivisyyden aste (ks. edeltä s. 146). Osoittautui, ettei korkea hoiva- ja palveluintensiivisyys ollut pelkästään alempien toimihenkilönaisten ominaisuus, vaan se liittyi kaikkiin toimihenkilöryhmiin. Toimihenkilöryhmien asema palkansaajina vaihteli suuresti, joten tukea hoiva- ja palveluintensiivisyyden ja taustalla vaikuttavan hoivarationaalisuuden kyvystä selittää tätä vaihtelua ei löytynyt.

Naiserityisyys voi tulla myös näkyviin alempien toimihenkilönaisten aseman suhteellisena muutoksena. Työn alussahan viitattiin Korteisen käsitykseen suorittavien työtehtävien luonteen muuttumisesta, vaikka hänelle ei ollutkaan selvää millainen tämä muutos voisi olla (ks. edeltä s. 2). Julkunen esimerkiksi epäilee hoivarationaalisuuden sopimattomuutta hyvinvointivaltion hoiva- ja palveluammatteihin. Nythän taloudellinen järki kääntää tuottamaan niin paljon niin vähillä resursseilla kuin mahdollista ja ammatillinen rationaalisuus tarkastelee hoivalaitoksia työntekijöiden työpaikkoina eikä asukkaiden koteina (Julkunen 1990 sit. Julkunen 1992, 48.) Kevätsalo on todennut, että vaikka naisten palkkatyön yleistyminen ammattimaisti sellaiset kotitehtävät kuten lastenhoito, ruuanlaitto ja pyykinpesu, niin samalla nämä tehtävät myös standardisoituivat ja koneistuivat. Näin perheenäidin – hoivatyön monitaiturin – mennessä työhön sairaalan keittiöön taidot riisutaan yksinkertaiseksi ylhäältä johdetuksi vaihtetyöksi. (Kevätsalo 1999, 156.) Vaikka luokkarakenteen näkökulmasta kyseinen kehitysprosessi voidaan nähdä osoituksena työprosessin yleisestä köyhtymisestä (ks. edeltä luku 4.2 ja s. 4–5.), niin nais erityisyyden näkökulmasta edellä kuvattu prosessi vähensi edelleenkin naisten yleisiä vaikutusmahdol-

lisuuksia – nyt kuitenkin heidän omassa työssään. Muutoksen tutkiminen ei tässä työssä ollut kuitenkaan mahdollista, joten edellä esitetty jäi todentamatta, mutta se osoittaa kuinka keskeistä alempien toimihenkilönaisten luokka-aseman kannalta on nais erityisyyden kokeminen.

Goldthorpen ja Marshallin näkemyksen mukaan luokka-asema luo vain eräänlaisen potentiaalisen aikeen. Samanlaisia aikeita kohoaa monista muistakin rakenteista esimerkiksi sukupuolirakenteesta. Se mikä näistä aikeista lopulta toteutuu, on kiinni yksilön identiteetistä. (Goldthorpe & Marshall 1992, 384.) Onko siis alempien toimihenkilönaisten ja työntekijöiden mahdollista muodostaa yhtenäinen luokka? Hieman idealistisesti ajatellen suuretkin erot alempien toimihenkilönaisten ja työntekijöiden välillä voivat peittyä, jos ammattirakenteen eriytyminen sukupuolen perusteella nähdään funktionaaliseksi, jolloin työntekijöiden ja alempien toimihenkilönaisten välinen suhde on luonteeltaan riippuvuus-suhde. Periaatteessa tulosten perusteella ei edes löytynyt mitään selkeää vastakkainasettelua alempien toimihenkilönaisten ja työntekijöiden väliltä, kun taas erot muihin sosioekonomisiin ryhmiin osoittautuivat selkeiksi. Sukupuolierityisyyden korostuessa työntekijöiden ja alempien toimihenkilönaisten erot, esimerkiksi koulutuksen ja ammattirakenteen eriytymisen merkitys, voi olla yllättävän suuri, mikä näkyisi taas varsin hajanaisena työväenluokkana. Kysymys työntekijöiden ja alempien toimihenkilönaisten yhtenäisyydestä liittyi luokkatutkimuksen ylempiin tasoihin, luokkatietoisuuden ja järjestäytymisen sekä yhteiskunnallisen vaikuttavuuden tutkimiseen (ks. edeltä s. 13). Sulkusen edustamassa hieman jyrkässä näkemyksessä luokka-aseman määrittelyllä ei ole suurtakaan merkitystä, vaan viime kädessä luokka tulisikin ymmärtää yhteiskunnalliseksi voimaksi, jonka mittana on se liike, jonka se kykenee mobilisoimaan (ks. Sulkunen 1984, 186). Myös perinteisessä luokkatutkimuksessa myönnetään tutkimuksen kokonaisvaltaisuus. "Luokkaprojektissa" sanottiin luokkatutkimuksen vaativan kaikkien tasojen läpikäyntiä ja erillisten tasojen yhteen kytkemistä selvittämällä niiden välitykset (ks. edeltä s. 14). Tämän tarkempi käsittely säästetään työn mahdolliseen jatko-osaan.

Lähteet

- Abbott, P. & Sapsford, R. (1987): *Women and Social Class*. Tavistoc, London.
- Abercrombie, N. & Urry, J. (1983): *Capital, Labour and the Middle Classes*. George Allen & Unwin, London.
- Acker, J. (1990): *Samanarvoinen työ. Tutkimus työelämän sukupuolistuneista rakenteista*. Vastapaino, Tampere.
- Alan, W. (1992): *Relationship between Production and Consumption*. Teoksessa: Burrows R. & Marsh C. (toim.): *Consumption and Class; Divisions and Change*. Macmillan Academic and Professional, London.
- Alasilta-Hagman, L. & Pitko, S. (1984): *Naiset lakossa: Laupudentyöstä palkkataisteluun*. Tammi, Helsinki.
- Alestalo, M. (1985): *Yhteiskuntaluokat ja sosiaaliset kerrostumat toisen maailmansodan jälkeen*. Valkonen T., Alapuro R., Alestalo M., Jallinoja ja R., Sandlund T., *Suomalaiset: Yhteiskunnan rakenne teollistumisen aikana*. WSOY, Juva, s. 102–180.
- Alestalo, M. (1986): *Structural Change, Classes and the State: Finland in a Historical and Comparative Perspective*. Research Group for Comparative Sociology, Research reports No. 33. University of Helsinki.
- Alestalo, M. (1990): *Luokkarakenteen muutokset*. Riihinen, O. (toim.): *Suomi 2017*. Gummerus. Jyväskylä, s. 209–226.
- Alkula, T. (1993): *Tilastollisen sosiaalitutkimuksen harjoituskurssi. Työselostuksia N:o 58*. Helsingin Yliopiston Sosiologian laitos, Helsinki.
- Alkula, T. & Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. (1994): *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. WSOY, Juva.
- Alkula, T. (1999): *Keskustelu sosiologian laitoksella syyskuussa 1999*.
- Allardt, E. (1992): *Sosiologian kuvauksen ja teorian haasteet Euroopan mullistuksen aikana*. *Sociologia* 29: 1, s. 1–10.
- Allardt, E. (1985): *Sociologia I*. WSOY, Juva.
- Allardt, E. & Littunen, Y. (1979): *Sociologia*. WSOY, Helsinki.
- Anttalainen, M-L. (1986): *Sukupuolen mukaan kahtiajakautuneet työmarkkinat Pohjoismaissa*. *Naistutkimusmonisteita 1: 1986*. Valtion painatuskeskus, Helsinki.

- Baumol, W. (1967): Macroeconomics of Unbalanced Growth. *American Economic Review*, 57: 3 s. 415—426
- Bradley, H.: *Men's Work, Women's Work*. Polity Press 1989, Cambridge.
- Braverman, H. (1974): *Labor and Monopoly Capital: the degradation of work in the twentieth century*. Monthly Review Press. New York. Teokseen viitattu teoksessa Walby 1992.
- Breen, R. & Rottman, D. (1995): Class Analysis and Class Theory. *Sociology* 29: 3, s. 453–473.
- Clark, T. & Lipset, M. (1991): Are Social Classes Dying? *International Sociology* 6: 4, s. 397–410.
- Clark, T. & Seymour, M. & Rempel, M. (1993): The Declining Political Significance of Social Class. *International Sociology*. 8: 3, s. 293–316.
- Crompton, R. (1992): Social Consciousness among the Middle Classes. Teoksessa: Burrows R. & Marsh, C. (toim.): *Consumption and Class Division and Change*. Macmillan, Lontoo.
- Crompton, R. (1995): *Class and Stratification: An Introduction to Current Debates*. Polity Press, Cambridge.
- Crompton, R & Mann, M. (1986): Introduction. Teoksessa: Crompton, R. & Mann, M. (toim.): *Gender and Stratification*. Polity Press, Cambridge.
- Dahrendorf, R (1969): *Luokat ja luokkaristiriidat teollisessa yhteiskunnassa*. WSOY, Porvoo.
- Edgel, S. (1993): *Class*. Routledge, London.
- Eklund, K. & Suikkanen, A. (1986): *Työolot ja sukupuoli. Keskustelualoitteita*, Joensuun yliopisto, Yhteiskunatapolitiikka ja sosiologia N:o 2.
- Esping-Andersen, G. (1993a): Introduction. Teoksessa: Esping-Andersen, G. (toim.): *Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies* Sage, Lontoo, s. 1–6
- Esping-Andersen, G. (1993b): *Post-Industrial Class Structure: An Analytical Framework*. Teoksessa: Esping-Andersen, G. (toim.): *Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*. Sage, Lontoo, s. 7–31
- Esping-Andersen, G. (1993c): *Mobility Regimes and Class Formation*. Teoksessa: Esping-Andersen, G. (toim.): *Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*. Sage, Lontoo, s. 225–241.
- Giddens, A.: *The Class Structure of the Advanced Societies*. Hutchinson. London. 1986.
- Goldthorpe, J. & Marshall, G. (1992): The Promising Future of Class Analysis: A Response to Recent Critiques. *Sociology* 26: 3, s. 381–400.

- Hayes, B. L. & Jones, F. L. (1992): Class Identification among Australian Couples: Are Wives' Characteristics Irrelevant? *British Journal of Sociology* 43: 3, s. 463–483.
- Heiskanen, T. (1996): Tiedon paikka työarvioinnissa. Teoksessa: Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. (toim.): *Työelämän sukupuolistuvat käytännöt*. Vastapaino, Jyväskylä.
- Henriksson, L. (1992): Naisten terveystyö hyvinvointivaltiossa. Teoksessa: Karisto, A. & Lahelma, E. & Rahkonen O. (toim): *Terveys sosiologia*. WSOY, Juva.
- Hindess, B (1987): *Politics and Class Analysis*. Basil Blackwell, Oxford.
- Hout, M. & Brooks, C. & Manza, J. (1983): The Persistence of Classes in Post-industrial Societies. *International Sociology* 8: 3, 259–277.
- Jallinoja, R. (1985): Miehet ja naiset. Teoksessa: Valkonen T., Alapuro R., Alestalo M., Jallinoja ja R., Sandlund T., *Suomalaiset: Yhteiskunnan rakenne teollistumisen aikana*. WSOY, Juva, s. 222–250.
- Jokivuori, P. & Ilmonen, K. & Kevätsalo, K. (1997): Kollektiivisuutta ja yksilöllistymistä. *Sosiologia* 34: 2, s. 113–124.
- Julkunen, R. (1988): Miten naiset saavat naisten työt. Työn taloustieteen feministinen kritiikki ja vaihtoehto. *Sosiaalipolitiikka* 13, s. 5–26.
- Julkunen, R. (1990): Hoivaajan ristipaineet – näkökulmia hoivan moraaliin ja etiikkaan. *Sosiaaliviesti* 1991, 4, Teokseen viitattu teoksessa Julkunen, R. (1992): *Hyvinvointivaltio käännekohtassa*.
- Julkunen, R. (1992): *Hyvinvointivaltio käännekohtassa*. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, R. (1993): Sosiaalipolitiikkamalli, sukupuoli ja hoivatyö. Teoksessa: Riihelä, O. (toim.): *Sosiaalipolitiikka 2017: Näkökulmia suomalaisen yhteiskunnan kehitykseen ja tulevaisuuteen*. WSOY, Juva.
- Julkunen, R. (1994): Suomalainen sukupuolisota? Teoksessa: Heinämaa, S. & Näre, S. (toim): *Pahan tyttäret: sukupuolitettu pelko, viha ja valta*. Gaudeamus, Helsinki, s. 17-33.
- Kandolin, L. (1993): Sukupuolten työnjako ja kerrostumarakenne: naisten ja miesten työn laatu, palkka ja hyvinvointi. *Helsingin yliopisto, sosiologian lisensiaattityö*.
- Kauppinen, T. ja Köykkä, V. (1991): Palkansaajien järjestäytyminen 1989. Työpoliittinen tutkimus 9. Työministeriö, Helsinki.
- Kauppinen, T. (1991): Suomalaisen työmarkkinamallin muutos: Palkansaajien Järjestäytyminen ja neuvottelusuhteet kansainvälisessä vertailussa. Teoksessa: Kauppinen, T. & Köykkä, V. (toim): *Työmarkkinajärjestelmä ja poliittinen järjestelmä 2000: Tulevaisuutta ja historiaa Suomessa ja Ruotsissa*. Työpoliittinen tutkimus 17. Työministeriö, Helsinki.

- Kauppinen, T. (1992): Suomen työmarkkinamallien muutos. Työpoliittisia tutkimuksia 30. Työministeriä, Helsinki.
- Kevätsalo, K. (1989): Taistelu sieluista: Näkökulmia toimihenkilöliikkeen tulevaisuuteen. Hanki ja Jää, Helsinki.
- Kevätsalo, K. (1999): Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit. Vastapaino, Tampere.
- Kinnunen, M. (1989): Työt, toimet ja luokittelut. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus, sarjat T 2.
- Kivenmaa, A. (1994): Työntutkimus ei tavoita akavalaista työtä. Akava 4.
- Kivinen, M. (1985): Työmarkkinoiden lohkoutuminen. Teoksessa: Kyntäjä, T. (toim.): Talouden kahtiajako: Mykät pakot ja vapauden visiot. Tutkijaliiton julkaisusarja 37. Tutkijaliitto, Jyväskylä.
- Kivinen, M. (1987): Parempien piirien ihmisiä: näkökulma uusiin keskiluokkiin. Tutkijaliiton julkaisusarja 46. Tutkijaliitto, Jyväskylä.
- Kivinen, O. & Rinne, R. (1995): Koulutuserojen pysyvyys. Sosiologia 32:2, s. 90–105.
- Koistinen, P. (1988): Työelämän murros ja yhteiskuntatieteen tutkimus. Sosiologia 25:3, s. 171–185.
- Kolehmainen, S. (1992): Sukupuolen mukainen segregatio työelämässä. Sosiologia 29: 1, s. 11–22.
- Korhonen, J. & Sokala, H. (1995): Keskiluokan vastaisku. Helsingin Sanomat 19. 3.
- Korpi, W.: Työväenluokka hyvinvointikapitalismissa. Osuuskunta Vastapaino, Jyväskylä 1984.
- Kortteinen, M. (1990): Kohti informaatioyhteiskuntaako. Teoksessa: O. Riihinen (toim): Suomi 2017. Gummerus, Jyväskylä.
- Kortteinen, M. (1992): Kunnian kenttä: Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Karisto, Hämeenlinna.
- Korvajärvi, P. & Rantalaiho, L. (1984): Toimistoautomaatio ja toimistotyö. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Korvajärvi, P. & Järvinen, R. & Kinnunen, M. (1987): Työ, toimihenkilöt ja muutokset: Väliraportti projektista Pitkäaikaisseuranta työelämän muutoksista toimihenkilöaloilla. TVK, Helsinki.
- Koulutusluokitus 31. 12. 1991 (1992). Tilastokeskus. Käsikirjoja n:o 1. Helsinki.

- Lehto, A-M. (1992): Työelämän laatu ja tasa-arvo: Naisten ja miesten työolojen muutoksia 1977–1990. Tilastokeskus. Tutkimuksia 189. Helsinki.
- Lehto, A-M. & Sutela H. (1999): Tasa-arvo työoloissa. Työmarkkinat 1999: 19. Tilastokeskus. Helsinki.
- Leino, P. (1991): Kieleen mieltä hyvää suomea. Kustannusosakeyhtiö Otava; Keuruu.
- Leiulfssrud, H. (1991): Det familjära klasssamhället: En teoretisk och empirisk studie av blandklassfamiljer. Arkiv avhandlingsserie 38. Studentlitteratur, Lund.
- Luokkaprojekti (1984a): Luokat ja Hegemonia Suomessa. Tiede & edistys 9: 3, s. 165–183.
- Luokkaprojekti (1984): Suomalaiset luokkakuvassa. Osuuskunta Vastapaino. Jyväskylä.
- Mann, M. (1986): A Crisis in Stratification Theory? Persons, Households/Families/Lineages, Genders, Classes and Nations. Teoksessa: Cromton, R. & Mann, M. (toim.): Gender and Stratification. Polity Press, Cambridge.
- Melkas, J. (1981): Osatyömarkkinateorioista ja niiden sosiaalisista oletuksista. Sosiologia 18: 1, s. 46–56.
- Meyer, C. (1986): Naissosiaalisaatio ja huolenpitotyö: muutoksen mahdollisuutta etsimässä. Rantalaiho, L. (toim): Miesten tiede, naisten puuhut: Yhteiskuntatieteen kritiikkiä naisten työn näkökulmasta. Vastapaino, Tampere, s. 143–155.
- Mingione, E. (1991): Fragmented Societies; A Sociology of Economic Life beyond the Market Paradigm. Basil Blackwell, Oxford.
- Nätkin, R. (1986): Naiset, kontrolli ja hyvinvointivaltio. Poliittika 28: 1, s. 40–43.
- Nätkin, R. (1986a): Naisten vastuun ja kotien ylläpitämisen ristiriidoista. Teoksessa: Rantalaiho, L. (toim): Miesten tiede, naisten puuhut: Yhteiskuntatieteen kritiikkiä naisten työn näkökulmasta. Vastapaino, Tampere, 156–180.
- Nätti, J. (1989): Työmarkkinoiden lohkoutuminen: Segmentaatioteoriat, Suomen työmarkkinat ja yritysten työvoimastrategiat. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 68.
- Pahl, R. (1989): Is Emperor Naked? Some Comments on Adequacy of Sociological Theory in Urban Regional Research. International Journal Of Urban and Regional Research 13: 709–720.
- Pakulski, J. (1993): The Dying of Class or Marxist Class Theory. International Sociology. 8: 3, s. 259–292.

- Parkin, F (1974): Strategies of Social Closure in Class Formation. Teoksessa: Parkin, P. (toim.): The Social Analysis of Class Structure. Tavistoc Publication, Lontoo.
- Phillips, A. (1987): Divided Loyalties: Dilemmas of Sex and Class. Virago, Lontoo.
- Pihleranta, R.-L. (1998): Maamme-kirjan Suomi vuonna 1875. Helsingin Sanomat 12. 3.
- Pöntinen, S. (1989): Sukupuoli, koulutus ja työmarkkinat. Tasa-arvo 1.
- Pöntinen, S. (1984): Sosiaalinen liikkuvuus ja luokkien strukturoituminen. Sosiologia 21: 1, s. 26–33.
- Pöntinen, S. (1990): Koulutuksen kehityslinjoja. Teoksessa: Riihinen, O. (toim.): Suomi 2017. Gummerus, Jyväskylä , s. 597–613.
- Pöntinen, S (1991). Sukupolvien välinen liikkuvuus ja luokkien integroituminen. TTT Katsaus 19: 4, s. 63–74.
- Roponen, S. (1994): SPSS for Windows tutkijan työkaluna. Kuluttajatutkimuskeskus, Menetelmäraporteja ja käsikirjoja 1/1994, Helsinki.
- Rothenberg, D. (1998): "Ja sitten niille vielä maksetaan siitä".Helsingin Sanomat 20.12.
- Savage, M. (1994): Class Analysis and Its Futures. Sociological Review. 42: 3, 531–548.
- Silvennoinen, H & Kivinen, O.& Rinne, R. (1989): Käykö koko väestö koulutukseen. Sosiologia 26: 1, s. 47–56.
- Silvennoinen, H. & Laiho, I. (1992): Akateeminen koulutushierarkia, sukupuoli ja sosiaalinen tausta. Sosiologia 29: 4, s. 295–309.
- Sosioekonomisen aseman luokitus (1989). Tilastokeskus. Käsikirjoja 17. Helsinki.
- Sørensen ,A: On the Usefulness of Class analysis in Research on Social Mobility and Socio-economy Inequality. Acta Sociologica 34:71–87.
- SPSS for Windows 6.1.3.: Help. Factor Analysis: Scores. Regression.
- Sulkunen, I. (1978): Naisten yleinen järjestäytyminen ja naisasialiike. Sosiologia 15: 4, s. 204–212.
- Sulkunen, P. (1984): Kaaderiyhteiskunta ja uudet keskiluokat; Mietteitä ranskalaisen tutkimuksen äärellä. Tiede ja edistys 9: 3, s. 184–192.
- Sulkunen, P. (1992): Häviävät erot - Uudet keskiluokat länsieurooppalaisessa yhteiskunnassa. Sosiologia 29: 3, s. 203–218.
- Suomen tilastollinen vuosikirja 1992 ja 1995, Tilastokeskus
- Suomen taloushistoria (1983); Historiallinen tilasto. Tammi, Helsinki.

- Thernborn, G (1981): Klass, kön och reproduktion. Sociologisk Forskning 2, s. 46–57.
- Työvoimatilasto 1991 (1992). Työmarkkinat 1992:30. Tilastokeskus, Helsinki.
- Työvoimatilasto 1992; Työvoimatutkimuksen tuloksia vuosilta 1970–1992 (1993). Tilastokeskus. Työmarkkinat 1992:22. Helsinki..
- Valkonen, T. & Martelin, T. & Rimpelä, A. (1990): Eriarvoisuus kuoleman edessä: Sosioekonomiset kuoleisuuserot Suomessa 1971–85. Tutkimuksia 172. Tilastokeskus, Helsinki.
- Valtanen, T. (1996): Yrityksiin syntyy erilaisia, kiireen mukaan joustavia työaikoja: Työterveyslaitos selvitti työaikamallien käyttöä ja suosiota. Helsingin Sanomat 5. toukokuuta.
- Vanas, A. (1996): Kenttä elää, liitot tiivistävät rivejään: AY-liike tiivistää rivejään. Palkkatyöläinen 17.
- Ve, H. (1982):Makt, intresse och socialisation . Kvinnovetenskaplig tidskrift 67:2. Lainattu teoksessa. Nätkin, R. (1986a): Naisten vastuun ja kotien ylläpitämisen ristiriidoista.
- Väestön taloudellinen toiminta 1990 (1993). Tilastokeskus. Väestölaskenta 1990/1. Helsinki
- Walby, S. (1992): Theorizing Patriarchy. Blackwell, Cornwall.
- Walby, S. (1986): Gender, Class and Stratification: Towards a New Approach. Teoksessa: Cromton, R. & Mann, M. (toim): Gender amd Stratification. Polity Press, Cambridge, s. 23–39.
- Warde, A. (1992): Notes on the Relationship between Production and Consumption. Teoksessa: Burrows R. & Marsh, C. (toim.): Consumption and Class Division and Change. Macmillan, Lontoo.
- Waris, H. (1952): Suomalaisen yhteiskunnan rakenne. Otava, Helsinki.
- Weber, M. (1987a): Economy and Society, Vol. I (toim.: Guenther Roth & Claus Wittich). University of California Press, Los Angeles (Orginal work published 1922).
- Weber, M. (1987b): Economy and Society, Vol. II (toim.: Guenther Roth & Claus Wittich). University of California Press, Los Angeles (Orginal work published 1922).

Liite 1 Työelämän laatu 1990 kysymyslomake



Kuntakoodi
Kohdenumero —
Haastattelijanumero
Haastattelun kesto min

Työelämän laatu 1990

Sukupuoli: mies. 1
 nainen 2
Syntymävuosi

Työpaikan nimi: _____
Toimiala: _____
Ammatti: _____

Ammattiasema: palkansaaja 1
 yrittäjä maatilalla, liike- tai muussa
 yrityksessä, ammatinharjoittaja 2 } Y-kysymykset
 työskentelee perheenjäsenen yrityk-
 sessä ilman varsinaista palkkaa? ... 3 }

HUOMAUTUKSIA: _____

<p>Y 1.</p>	<p>Aluksi luettelen keskeisiä elämäalueita joiden merkitys on erilainen eri ihmisille.</p> <p>A. Kuinka tärkeitä nämä elämäalueet ovat juuri Teille:</p> <table border="1" data-bbox="884 228 1495 582"> <thead> <tr> <th></th> <th>Erittäin tärkeä</th> <th>Melko tärkeä</th> <th>Ei kovin-kaan tärkeä</th> <th>EOS</th> <th>Tärkein</th> <th>Toiseksi tärkein</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeä, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeä?</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Entä koti- ja perhe-elämä?</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Vapaa-ajan harrastukset?</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>B. Voitteko sanoa mikä näistä on Teille tällä hetkellä tärkein: ansiotyö perhe vapaa-ajan harrastukset? (MERKITSE VASTAUS OIKEANPUOLELISELLE SARAKKEELLE).</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>9</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Entä toiseksi tärkein?</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin-kaan tärkeä	EOS	Tärkein	Toiseksi tärkein	Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeä, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeä?	3	2	1	9	1	1	Entä koti- ja perhe-elämä?	3	2	1	9	2	2	Vapaa-ajan harrastukset?	3	2	1	9	3	3	B. Voitteko sanoa mikä näistä on Teille tällä hetkellä tärkein: ansiotyö perhe vapaa-ajan harrastukset? (MERKITSE VASTAUS OIKEANPUOLELISELLE SARAKKEELLE).					9	9	C. Entä toiseksi tärkein?						
	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin-kaan tärkeä	EOS	Tärkein	Toiseksi tärkein																																										
Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeä, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeä?	3	2	1	9	1	1																																										
Entä koti- ja perhe-elämä?	3	2	1	9	2	2																																										
Vapaa-ajan harrastukset?	3	2	1	9	3	3																																										
B. Voitteko sanoa mikä näistä on Teille tällä hetkellä tärkein: ansiotyö perhe vapaa-ajan harrastukset? (MERKITSE VASTAUS OIKEANPUOLELISELLE SARAKKEELLE).					9	9																																										
C. Entä toiseksi tärkein?																																																
<p>Y 2.</p>	<p>KORTTI 1</p> <p>Tällä kortilla on esitetty 4 mielipidettä työstä ja siitä miksi työtä tehdään.</p> <p>Mikä näistä neljästä on lähinnä omaa mielipidettänne?</p> <p>Entä mikä näistä on toiseksi lähinnä kantaanne?</p> <table border="1" data-bbox="1192 943 1386 999"> <thead> <tr> <th>Lähin</th> <th>2. lähin</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Työ on kuin liikesopimus. Mitä enemmän saan palkkaa sitä enemmän teen työtä ja mitä vähemmän saan palkkaa sitä vähemmän teen työtä.</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Teen työssäni parhaani riippumatta siitä mitä minulle maksetaan.</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Työnteko on välttämätön paha elämässä. En tekisi työtä jollei olisi pakko.</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Pidän työtäni mielenkiintoisena mutta en anna sen häiritä muuta elämäni.</td> <td>4</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Ei osaa sanoa</td> <td>9</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>						Lähin	2. lähin	Työ on kuin liikesopimus. Mitä enemmän saan palkkaa sitä enemmän teen työtä ja mitä vähemmän saan palkkaa sitä vähemmän teen työtä.	1	1	Teen työssäni parhaani riippumatta siitä mitä minulle maksetaan.	2	2	Työnteko on välttämätön paha elämässä. En tekisi työtä jollei olisi pakko.	3	3	Pidän työtäni mielenkiintoisena mutta en anna sen häiritä muuta elämäni.	4	4	Ei osaa sanoa	9	9																									
Lähin	2. lähin																																															
Työ on kuin liikesopimus. Mitä enemmän saan palkkaa sitä enemmän teen työtä ja mitä vähemmän saan palkkaa sitä vähemmän teen työtä.	1	1																																														
Teen työssäni parhaani riippumatta siitä mitä minulle maksetaan.	2	2																																														
Työnteko on välttämätön paha elämässä. En tekisi työtä jollei olisi pakko.	3	3																																														
Pidän työtäni mielenkiintoisena mutta en anna sen häiritä muuta elämäni.	4	4																																														
Ei osaa sanoa	9	9																																														
<p>Y 3.</p>	<p>Teettekö työtä pääasiallisesti</p> <table border="1" data-bbox="587 1485 1145 1702"> <tbody> <tr> <td>elättääksenne itsenne ja tullaksenne toimeen.</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>parantaaksenne elintasoanne ja päästäksenne eteenpäin elämässä.</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>vai kehittäaksenne itseänne?</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Ei osaa sanoa</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>						elättääksenne itsenne ja tullaksenne toimeen.	1	parantaaksenne elintasoanne ja päästäksenne eteenpäin elämässä.	2	vai kehittäaksenne itseänne?	3	Ei osaa sanoa	9																																		
elättääksenne itsenne ja tullaksenne toimeen.	1																																															
parantaaksenne elintasoanne ja päästäksenne eteenpäin elämässä.	2																																															
vai kehittäaksenne itseänne?	3																																															
Ei osaa sanoa	9																																															
<p>Y 4.</p>	<p>Kuinka monta vuotta olette yhteensä ollut ansiotyössä elämänne aikana? (Työkokemus lasketaan 15-vuotiaasta lähtien)</p> <table border="1" data-bbox="598 1834 1291 1975"> <tbody> <tr> <td>Vuosien lukumäärä</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Alle vuoden</td> <td>00</td> <td></td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>99</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>						Vuosien lukumäärä	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Alle vuoden	00		EOS	99																																		
Vuosien lukumäärä	<input type="text"/>	<input type="text"/>																																														
Alle vuoden	00																																															
EOS	99																																															

Y 5.	<p>Oletteko elämäne aikana ollut välillä yhtäjaksoisesti pois työelämästä:</p> <p>Äitiys- tai isyyyslomalla tai muuten lasten hoidon vuoksi:</p> <p>JOS USEAMPIA JAKSOJA, LASKE JAKSOT YHTEEN</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>Kuinka pitkään? <input type="text"/> <input type="text"/> vuotta</p> <p>..... <input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta</p> <p>00 alle kuukauden</p>	
Y 6.	<p>Oletteko ollut elämäne aikana:</p> <p>aina lähes samanlaisessa ammatissa 1</p> <p>2–3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa 2</p> <p>vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa? . 3</p> <p>EOS 9</p>	
Y 7.	<p>Oletteko vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>JOS KYLLÄ: Kuinka monta kertaa? <input type="text"/> <input type="text"/></p>	
Y 8.	<p>Kuinka monta kuukautta olitte työssä (palkalliset lomat ml.) vuoden 1989, siis viime vuoden aikana päätoimessanne:</p> <p>LASKE PALKAL- LINEN KESÄ- LOMA MUKAAN</p> <p>Kokopäivätyössä? <input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta</p> <p>Osapäivätyössä alle 30t/viikko? <input type="text"/> <input type="text"/> kuukautta</p>	
Y 9.	<p>Oletteko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten 5 vuoden aikana:</p> <p>(Työtön = työtä vailla, etsii työtä ja työhön käytettävissä)</p> <p>kerran 1</p> <p>useamman kerran. 2</p> <p>vai ette lainkaan? 3 → K 11</p>	
Y 10.	<p>JOS OLLUT TYÖTÖN TAI LOMAUTETTU:</p> <p>Kuinka monta kuukautta olette yhteensä ollut työttömänä viimeisten 5 vuoden aikana?</p> <p>Kuukausien lukumäärä <input type="text"/> <input type="text"/></p>	
Y 11.	<p>KAIKKI:</p> <p>Kuinka monta vuotta olette ollut nykyisessä työpaikassanne? (koskee yhtäjaksoista työsuhdetta ml. äitiyslomat, lomautukset tms.)</p> <p>Vuosien määrä <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>Alle vuoden 00</p> <p>EOS 99</p>	

Y 12.	<p>Olitteko työssä ennen kuin tulitte nykyiseen työpaikkaanne?</p> <p>Olitteko:</p> <p>Kyllä: Osa-aikatyössä (alle 30t viikossa) palkansaajana . 1 kokoaikatyössä palkansaajana 2 vai yrittäjänä 3</p> <p>Ei: Olitteko:</p> <p>työtön 4 opiskelija 5 hoiditte omaa kotitaloutta 6 vai teitte jotain muuta, mitä? _____ 7 _____</p>	
13.	<p>KAIKKI:</p> <p>Oletteko vaihtanut työtehtäviänne nykyisessä työpaikassa siten, että työtehtävät ovat muuttuneet kokonaan?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2 → K 15</p> <p>EOS 9 → K 15</p>	
14.	<p>Halusitteko itse vaihtaa työtehtäviä?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>EOS 9</p>	
15.	<p>KAIKKI:</p> <p>Onko nykyinen työnantajanne:</p> <p>MERKITSE KYSYMÄTTÄ, JOS SELVÄ.</p> <p>valtio 1 → K 18</p> <p>kunta tai kuntainliitto 2 → K 18</p> <p>valtionenemmistöinen osakeyhtiö 3</p> <p>vai yksityinen työnantaja? 4</p> <p>EOS 9 → K 18</p>	
16.	<p>Onko työnantajallanne muita toimipaikkoja kuin se, missä Te olette työssä?</p> <p>Ei 1</p> <p>Kyllä:</p> <p>Kuinka monta toimipaikkaa työnantajalla on yhteensä?</p> <p>Alle 5 toimipaikkaa 2</p> <p>5 – 10 toimipaikkaa 3</p> <p>Yli 10 toimipaikkaa 4</p> <p>EOS 9</p>	

17.	<p>Kuinka monta henkilöä on arviolta tämän työnantajan palveluksessa kaikissa toimipaikoissa yhteensä?</p> <p>TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA</p> <p>1 – 4 henkeä. 0</p> <p>5 – 9 henkeä. 1</p> <p>10 – 19 henkeä 2</p> <p>20 – 49 henkeä 3</p> <p>50 – 99 henkeä 4</p> <p>100 – 199 henkeä 5</p> <p>200 – 499 henkeä 6</p> <p>500 – 999 henkeä 7</p> <p>1000 henkeä tai enemmän. 8</p> <p>EOS 9</p>	
Y 18.	<p>KAIKKI:</p> <p>Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa jossa itse työskentelette?</p> <p>TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA.</p> <p>1 – 4 henkeä. 0</p> <p>5 – 9 henkeä. 1</p> <p>10 – 19 henkeä 2</p> <p>20 – 49 henkeä 3</p> <p>50 – 99 henkeä 4</p> <p>100 – 199 henkeä 5</p> <p>200 – 499 henkeä 6</p> <p>500 – 999 henkeä 7</p> <p>1000 henkeä tai enemmän. 8</p> <p>EOS 9</p>	
19.	<p>Onko työntekijöiden määrä viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana toimipaikassanne:</p> <p>lisääntynyt selvästi. 1 → K 21</p> <p>lisääntynyt jonkin verran 2 → K 21</p> <p>pysynyt ennallaan 3 → K 21</p> <p>vähentynyt jonkin verran 4</p> <p>vähentynyt selvästi? 5</p> <p>EOS 9 → K 21</p>	

20.	JOS VÄHENTYNYT: Onko työntekijöitä: <div style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px; margin-left: 20px;"> irtisanottu tai vähennetty niin ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia? Sikä että EOS </div>	<div style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px; margin-left: 20px;"> 1 2 3 9 </div>
21.	KAIKKI: Onko teidän työpaikallanne tapahtunut seuraavia muutoksia viimeisten kolmen vuoden aikana? <div style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px; margin-left: 20px;"> Monia yrityksiä ja laitoksia on purettu pienemmiksi yksiköiksi kuten tulosryhmiksi tai pienemmiksi yhtiöiksi. Onko tällaista tapahtunut Teidän työpaikallanne? Onko Teidän työpaikallanne lisätty työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa? Onko Teidän työpaikallanne alettu maksaa uusia työn tuloksellisuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita? </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Kyllä Ei EOS </div> </div> <div style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px; margin-left: 20px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 10px;"> 1 2 9 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 10px;"> 1 2 9 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 1 2 9 </div> </div>
22.	Onko nykyinen työsuhteenne sovittu pysyväksi vai määräaikaiseksi: <div style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px; margin-left: 20px;"> pysyväksi vai määräaikaiseksi? </div>	<div style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px; margin-left: 20px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 10px;"> 1 → K 24 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 2 </div> </div>
	JOS MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSUHDE/VIRKA: <div style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px; margin-left: 20px;"> Oletteko: Sijainen ilman pysyvää tointa Työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa . . Free lancerina Koeajalla Määräajaksi sovitussa työsuhteessa. Kausiluonteisessa työssä Tulette työhön kutsuttaessa Oppisopimussuhteessa? EOS </div>	<div style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px; margin-left: 20px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 10px;"> 1 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 10px;"> 2 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 10px;"> 3 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 10px;"> 4 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 10px;"> 5 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 10px;"> 6 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 10px;"> 7 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 10px;"> 8 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 9 </div> </div>

23.	<p>Kuinka paljon työsuhteen kesto on jäljellä:</p> <p>Yli vuosi 1</p> <p>1/2 – 1 vuotta 2</p> <p>Alle 1/2 vuotta 3</p> <p>EOS 9</p>	
24.	<p>Entä pidätekö itse työtänne</p> <p>Pysyvässä 1 → K 25</p> <p>vai tilapäisenä 2</p> <p>JOS TILAPÄISENÄ:</p> <p>Miksi olette tilapäisessä työssä:</p> <p>Siksi, että pysyvää työtä ei ollut saatavilla 1</p> <p>vai siksi, että ette halua pysyvää työtä 2</p> <p>Muu syy _____ 3</p> <p>_____</p>	
25.	<p>KORTTI 2</p> <p>KAIKKI</p> <p>Seuraavaksi esitän muutamia kysymyksiä palkkauksestanne.</p> <p>Mikä seuraavista palkkausmuodoista vastaa omaanne?</p> <p>Kiinteä kuukausipalkka 1</p> <p>Kiinteä tuntipalkka 2</p> <p>LUE Kiinteä peruspalkka sekä bonus tai tuottavuuslisä 3</p> <p>TARVITTAESSA Kiinteä peruspalkka sekä urakkalisä 4</p> <p>Kiinteä peruspalkka sekä provisio 5</p> <p>Puhdas urakkapalkka 6</p> <p>vai puhdas provisio 7</p> <p>Muu palkkausmuoto? 8</p>	<p>1 } → K 28</p> <p>2 }</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6 } → K 27</p> <p>7 }</p> <p>8 → K 28</p>

26.	<p>Arvioikaa kuinka suuren osan palkastanne bonus/tuottavuuslisä/provisio tai urakkalisä muodostaa:</p> <p>Vähemmän kuin 5 prosenttia 1</p> <p>5 – 9 prosenttia 2</p> <p>10 – 19 prosenttia 3</p> <p>20 – 29 prosenttia 4</p> <p>vai 30 prosenttia tai enemmän 5</p>	
27.	<p>Määräytyykö saamanne bonus/tuottavuuslisä/provisio tai urakkalisä vain oman työsuorituksenne mukaan vai vaikuttaako myös työtovereidenne työsuoritus saamanne lisän suuruuteen ?</p> <p>Vain oman työsuorituksen mukaan 1</p> <p>Myös työtovereiden suorituksen mukaan 2</p>	
Y 28.	<p>KAIKKI:</p> <p>KORTTI 3</p> <p>Mitkä ovat kuukausitulonne päätyöstä veroja vähentämättä?</p> <p>Mukaan lasketaan vuoro-työ-, ikälisät ja vastaavat, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia.</p> <p>3 000 mk tai vähemmän 01</p> <p>3 001 – 4 000 mk 02</p> <p>4 001 – 5 000 mk 03</p> <p>5 001 – 6 000 mk 04</p> <p>6 001 – 7 000 mk 05</p> <p>7 001 – 8 000 mk 06</p> <p>8 001 – 9 000 mk 07</p> <p>9 001 – 10 000 mk 08</p> <p>10 001 – 11 000 mk 09</p> <p>11 001 – 12 000 mk 10</p> <p>12 001 – 13 000 mk 11</p> <p>13 001 – 14 000 mk 12</p> <p>14 001 – 15 000 mk 13</p> <p>15 001 – 16 000 mk 14</p> <p>16 001 – 18 000 mk 15</p> <p>18 001 – 20 000 mk 16</p> <p>20 001 – 25 000 mk 17</p> <p>25 001 – 30 000 mk 18</p> <p>yli 30 000 mk 19</p> <p>Ei halua vastata 98</p> <p>EOS 99</p>	

Y 29.	KORTTI 4 Oletteko samaa mieltä vai eri mieltä seuraavien väitteiden kanssa? <table border="1" data-bbox="882 215 1410 322"> <tr> <td>Täysin samaa mieltä</td> <td>Jokseenkin samaa mieltä</td> <td>Ei samaa eikä eri mieltä</td> <td>Jokseenkin eri mieltä</td> <td>Täysin eri mieltä</td> </tr> </table> <p>A. Ei haittaa vaikka jotkut saavat muita selvästi korkeampaa palkkaa?</p> <p>B. Kaikki työt ovat oikeastaan yhtä tärkeitä, siksi palkkaerojen tulisi olla mahdollisimman pienet?</p> <p>C. Vastuun ja koulutuksen tulisi vaikuttaa eniten siihen millaista palkkaa työstä maksetaan? . . .</p>					Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä															
Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä																					
	1	2	3	4	5																				
	1	2	3	4	5																				
	1	2	3	4	5																				
Y 30.	Onko saamanne palkka mielestänne oikeudenmukainen jos vertaatte sitä muissa <u>ammateissa</u> maksettuihin palkkoihin? Onko palkkanne: <table border="1" data-bbox="502 734 1093 981"> <tr> <td>selvästi korkeampi kuin pitäisi olla</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>oikeudenmukainen</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>vai selvästi matalampi kuin pitäisi olla?</td> <td>5</td> </tr> </table>		selvästi korkeampi kuin pitäisi olla	1	jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla	2	oikeudenmukainen	3	jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla	4	vai selvästi matalampi kuin pitäisi olla?	5													
selvästi korkeampi kuin pitäisi olla	1																								
jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla	2																								
oikeudenmukainen	3																								
jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla	4																								
vai selvästi matalampi kuin pitäisi olla?	5																								
Y 31.	Kuinka paljon aikaa keskimäärin kuluu päivittäisiin työmatkoihinne <u>yhteen suuntaan</u>, asioinnit, lasten viemiset ja tuomiset pois laskettuna? KOSKEE PÄÄTYÖTÄ Minuuttia Ei työmatkaa		<div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; display: inline-block;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; display: inline-block;"></div> 00																						
Y 32.	Luettelen erilaisia työaikamuotoja. Millainen työaika Teillä on: <table border="1" data-bbox="502 1288 1093 1803"> <tr> <td>säännöllinen päivätyö (klo 6 – 18).</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>säännöllinen iltatyö.</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>säännöllinen yötyö</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>kaksivuorotyö</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>keskeytyvä 3-vuorotyö</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>keskeytymätön 3-vuorotyö</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>periodityö</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>vai viikonlopputyö?</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>muu työaikamuoto</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>9</td> </tr> </table>		säännöllinen päivätyö (klo 6 – 18).	0	säännöllinen iltatyö.	1	säännöllinen yötyö	2	kaksivuorotyö	3	keskeytyvä 3-vuorotyö	4	keskeytymätön 3-vuorotyö	5	periodityö	6	vai viikonlopputyö?	7	muu työaikamuoto	8	EOS	9			
säännöllinen päivätyö (klo 6 – 18).	0																								
säännöllinen iltatyö.	1																								
säännöllinen yötyö	2																								
kaksivuorotyö	3																								
keskeytyvä 3-vuorotyö	4																								
keskeytymätön 3-vuorotyö	5																								
periodityö	6																								
vai viikonlopputyö?	7																								
muu työaikamuoto	8																								
EOS	9																								

39.	<div>Entä teettekö joskus sellaista ylityötä, josta ette saa korvausta?</div> <div><div><div>Kyllä</div><div>Ei</div></div><div>JOS KYLLÄ:</div><div>Miten usein teette tällaista ylityötä:</div><div><div><div>joka viikko.</div><div>joka toinen viikko</div><div>vähintään kerran kuussa</div><div>vai harvemmin?</div><div>EOS</div></div><div><div>1</div><div>2 → K 41</div><div></div><div>1</div><div>2</div><div>3</div><div>4</div><div>9</div></div></div></div>
40.	<div>Teettekö tällaista palkatonta ylityötä ensisijaisesti:</div> <div><div><div>työn luonteesta johtuen</div><div>vapaaehtoisesti omasta tahdostanne</div><div>vai työnantajan velvoittamana?</div><div>muusta syystä</div><div>EOS</div></div><div><div>1</div><div>2</div><div>3</div><div>4</div><div>9</div></div></div>
Y 41.	<div>KAIKKI:</div> <div>Voitteko yleensä pitää työssänne taukoja ja lepoaikoja:</div> <div><div><div>riittävästi</div><div>hieman liian vähän.</div><div>vai aivan liian vähän?</div><div>EOS</div></div><div><div>1</div><div>2</div><div>3</div><div>9</div></div></div>
Y 42.	<div>Teettekö pääasiassa sisä- vai ulkotyötä?</div> <div><div><div>Sisätyötä.</div><div>Ulkotyötä</div><div>Saman verran kumpaakin</div></div><div><div>1</div><div>2</div><div>3</div></div></div>

Y 44.

KORTTI 7**Seuraavat kysymykset koskevat erilaisten haittojen toistuvuutta.****Kuinka yleisesti työympäristössänne esiintyy tähän aikaan vuodesta:**

	Lähes koko ajan	Noin 3/4 ajasta	Puolet ajasta	Noin 1/4 ajasta	Vähem- män	Ei lainka- an
A. Niin kovaa melua että tavallinen puhe ei kuulu?	1	2	3	4	5	6
B. Tärinää joka saa koko kehon värähtelemään ja tärisemään (esim. traktorin, trukin tai muun työkonen)?	1	2	3	4	5	6
C. Käsikäyttöisten koneiden tärinää (esim. paineilmakone, moottorisaha tai vastaava)?	1	2	3	4	5	6
D. Lämpöä joka saa hikoilemaan liikku- mattomanakin (noin 28 astetta tai enemmän)?	1	2	3	4	5	6
E. Kylmyyttä (ulkotyö talvisaikaan, työ kylmissä tiloissa tai muissa vastaa- vissa olosuhteissa)?	1	2	3	4	5	6
F. Vetoa?	1	2	3	4	5	6
G. Säteilyä (röntgen, radioaktiivinen säteily, laser, hitsausvalo tai vastaava)?	1	2	3	4	5	6
H. Öljyä tai syövyttäviä aineita (jotka joutuvat kosketuksiin ihon kanssa)?	1	2	3	4	5	6
I. Puhdistusaineita ja/tai desinfioivia aineita (jotka joutuvat kosketuksiin ihon kanssa)?	1	2	3	4	5	6

**Onko työpaikallanne tähän aikaan vuodesta seuraavia aineita
selvästi silmin nähtävissä tai siten, että niiden haju tuntuu?****KORTTI 7**

J. Metallipölyä tai -huuruja?	1	2	3	4	5	6
K. Mineraalipölyä (kiven, kvartsin, sementin, asbestin, mineraalivillan tai vastaavan?	1	2	3	4	5	6
L. Orgaanista pölyä (esimerkiksi kankaan, jauhon, eläinten tai kasvien pölyä)?	1	2	3	4	5	6
M. Kaasuja tai höyryjä (esimerkiksi ammoniakin, suolahapon, kloorin, typen oksidien, formaldehydin, kuuvan veden)?	1	2	3	4	5	6
N. Liuotinaineita (esimerkiksi maalin, lakan, liiman, rasvanpostoineet)?	1	2	3	4	5	6
O. Torjunta-aineita (kasvien tai eläinten torjuntaan)?	1	2	3	4	5	6
P. Muovikemikaaleja?	1	2	3	4	5	6
Q. Tupakansavua toisten tupakoinnin vuoksi ("passivinen tupakointi")?	1	2	3	4	5	6

KORTTI 8

Y 45.

Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne?

	pitää täysin paikkansa	pitää jokseenkin paikkansa	ei juurikaan pidä paikkaansa	ei lainkaan pidä paikkaansa
A. Työ on hyvin palkattua?	4	3	2	1
B. Työssä on hyvät mahdollisuudet etenemiseen?	4	3	2	1
C. Työ on varma ja pysyvä?	4	3	2	1
D. Työympäristö on hyvä?	4	3	2	1
E. Työ on mielenkiintoista?	4	3	2	1
F. Työssä voi olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa?	4	3	2	1
G. Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä?	4	3	2	1
H. Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä?	4	3	2	1
I. Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti?	4	3	2	1
J. Työ on vastuullista?	4	3	2	1
K. Työssä voi saavuttaa itse asettamia tavoitteita?	4	3	2	1

Y 46.

Koetteko työssänne seuraavat asiat selvänä vaarana, ajattelette silloin tällöin vai ette koe vaarana lainkaan**KORTTI 9**

	Kokee selvänä vaarana	Ajattelee silloin tällöin	Ei koe vaarana lainkaan	EOS
A. Tapaturmavaara?	3	2	1	9
B. Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara?	3	2	1	9
C. Kemiallisista aineista aiheutuvat vaarat?	3	2	1	9
D. Säteilyvaara?	3	2	1	9
E. Suuronnettomuusvaara?	3	2	1	9
F. Sairauksien tartuntavaara?	3	2	1	9
G. Ihotautiin sairastumisvaara?	3	2	1	9
H. Kulumasairausvaara?	3	2	1	9
I. Syöpään sairastumisvaara?	3	2	1	9
J. Mielenterveyden järkkyminen?	3	2	1	9
K. Entä vaara, että aiheutatte tapaturman jollekin toiselle?	3	2	1	9
L. Että turmelette arvokkaan laitteen tai tuloksen?	3	2	1	9

Y 47.	Liittyykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä:			
		Kyllä	Ei	EOS
	A. Siirto toisiin tehtäviin?	1	2	9
	B. Pakkolomautuksen uhka?	1	2	9
	C. Irtisanomisen uhka?	1	2	9
	D. Työttömyyden uhka?	1	2	9
	E. Työkyvyttömyyden uhka?	1	2	9
Y 48.	Mitä seuraavista tiedonsiirtoon liittyvistä laitteista käytätte työssänne?			
		Kyllä	Ei	
	A. Puhelinta?	1	2	
	B. Autopuhelinta, radiopuhelinta?	1	2	
	C. Telexiä, telefaxia?	1	2	
	D. Sähköpostia, elektronista postia, (tietokoneen avulla).	1	2	
	JOS KYLLÄ KOHDASSA D:			
	Käytättekö tietokoneen sähköpostia:	1	2	
	A. työpaikkanne sisällä?	1	2	
	B. usean työnantajan tai organisaation välisesti kotimaassa?	1	2	
	C. lähettämällä postia ulkomaille?	1	2	
	Y 49.	Käytättekö työssänne seuraavia atk-tekniikkaan perustuvia laitteita?		
		Kyllä	Ei	
A. Mikrotietokonetta?		1	2	
B. Tietokonepäätetä?		1	2	
C. Tietokoneeseen yhdistettyä kassaa tai kassapäätetä?		1	2	
D. Erillistä tekstinkäsittelylaitetta?		1	2	
E. Ohjelmoitavaa työstökonetta?		1	2	
F. ATK-valvontalaitteita, joilla ohjataan tuotantoprosessia tai sen osaa?		1	2	
G. Jotain muuta ATK-tekniikkaan perustuvaa ohjaus-, mittaus-, tai valvontalaitetta?		1	2	
Ei ATK-laitetta		→ K 59		

Y 50.	Kuinka suuri osa työajastanne kuluu tietotekniikkaan perustuvan laitteen kanssa: <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">suunnilleen koko työaika</td> <td style="width: 20%; text-align: right;">5</td> </tr> <tr> <td>3/4 ajasta</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td>1/2 ajasta</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>1/4 ajasta</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>vai vähemmän?</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td style="text-align: right;">9</td> </tr> </table>	suunnilleen koko työaika	5	3/4 ajasta	4	1/2 ajasta	3	1/4 ajasta	2	vai vähemmän?	1	EOS	9																																																																		
suunnilleen koko työaika	5																																																																														
3/4 ajasta	4																																																																														
1/2 ajasta	3																																																																														
1/4 ajasta	2																																																																														
vai vähemmän?	1																																																																														
EOS	9																																																																														
Y 51.	Kuinka suuri osa toimipaikkanne henkilöstöstä käyttää atk -tekniikkaan perustuvia laitteita <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">suunnilleen kaikki.</td> <td style="width: 20%; text-align: right;">6</td> </tr> <tr> <td>noin 3/4</td> <td style="text-align: right;">5</td> </tr> <tr> <td>noin 1/2</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> <tr> <td>noin 1/4</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>vai vähemmän?</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td style="text-align: right;">9</td> </tr> </table>	suunnilleen kaikki.	6	noin 3/4	5	noin 1/2	4	noin 1/4	3	vai vähemmän?	2	EOS	9																																																																		
suunnilleen kaikki.	6																																																																														
noin 3/4	5																																																																														
noin 1/2	4																																																																														
noin 1/4	3																																																																														
vai vähemmän?	2																																																																														
EOS	9																																																																														
Y 52.	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> KORTTI 10 Mihin toimintoihin omat ATK-tehtävänne liittyvät? VAIHTOEHTOJA EI LUETA <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Kyllä</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Ei</th> <th style="width: 20%; text-align: center;">Pääasiassa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. palkanlaskenta?</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">01</td></tr> <tr><td>2. henkilöstöhallinto?</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">02</td></tr> <tr><td>3. myynti- ja ostotoiminta, laskutus?</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">03</td></tr> <tr><td>4. asiakas-, potilas-, tuote- ym. rekisterit?</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">04</td></tr> <tr><td>5. reskontra, kirjanpito?</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">05</td></tr> <tr><td>6. varastoseuranta?</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">06</td></tr> <tr><td>7. asiakaspalvelu, (tilitiedot, paikanvaraus?</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">07</td></tr> <tr><td>8. kustannuslaskenta, budjetointi</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">08</td></tr> <tr><td>9. erilaiset tekstinkäsittelytehtävät?</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">09</td></tr> <tr><td>10. tilastot, raportointi?</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">10</td></tr> <tr><td>11. tutkimus, suunnittelu?</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">11</td></tr> <tr><td>12. opetus ja neuvonta</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">12</td></tr> <tr><td>13. atk-suunnittelu, ohjelmointi?</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">13</td></tr> <tr><td>14. tietokoneoperointi?</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">14</td></tr> <tr><td>15. tietokoneiden ja ohjelmistojen myynti</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">15</td></tr> <tr><td>16. tietokoneiden huolto.</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">16</td></tr> <tr><td>17. tuotantoprosessin ohjaus, valvonta</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">17</td></tr> <tr><td>18. jokin muu toiminto</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">18</td></tr> </tbody> </table> <p>JOS USEAMPIA KUIN YKSI KYLLÄ-RENGASTUS:</p> <p>Mihin näistä käytätte eniten aikaa? (Vastaus pääasiassa-sarakkeelle)</p> </div>				Kyllä	Ei	Pääasiassa	1. palkanlaskenta?	1	2	01	2. henkilöstöhallinto?	1	2	02	3. myynti- ja ostotoiminta, laskutus?	1	2	03	4. asiakas-, potilas-, tuote- ym. rekisterit?	1	2	04	5. reskontra, kirjanpito?	1	2	05	6. varastoseuranta?	1	2	06	7. asiakaspalvelu, (tilitiedot, paikanvaraus?	1	2	07	8. kustannuslaskenta, budjetointi	1	2	08	9. erilaiset tekstinkäsittelytehtävät?	1	2	09	10. tilastot, raportointi?	1	2	10	11. tutkimus, suunnittelu?	1	2	11	12. opetus ja neuvonta	1	2	12	13. atk-suunnittelu, ohjelmointi?	1	2	13	14. tietokoneoperointi?	1	2	14	15. tietokoneiden ja ohjelmistojen myynti	1	2	15	16. tietokoneiden huolto.	1	2	16	17. tuotantoprosessin ohjaus, valvonta	1	2	17	18. jokin muu toiminto	1	2	18
	Kyllä	Ei	Pääasiassa																																																																												
1. palkanlaskenta?	1	2	01																																																																												
2. henkilöstöhallinto?	1	2	02																																																																												
3. myynti- ja ostotoiminta, laskutus?	1	2	03																																																																												
4. asiakas-, potilas-, tuote- ym. rekisterit?	1	2	04																																																																												
5. reskontra, kirjanpito?	1	2	05																																																																												
6. varastoseuranta?	1	2	06																																																																												
7. asiakaspalvelu, (tilitiedot, paikanvaraus?	1	2	07																																																																												
8. kustannuslaskenta, budjetointi	1	2	08																																																																												
9. erilaiset tekstinkäsittelytehtävät?	1	2	09																																																																												
10. tilastot, raportointi?	1	2	10																																																																												
11. tutkimus, suunnittelu?	1	2	11																																																																												
12. opetus ja neuvonta	1	2	12																																																																												
13. atk-suunnittelu, ohjelmointi?	1	2	13																																																																												
14. tietokoneoperointi?	1	2	14																																																																												
15. tietokoneiden ja ohjelmistojen myynti	1	2	15																																																																												
16. tietokoneiden huolto.	1	2	16																																																																												
17. tuotantoprosessin ohjaus, valvonta	1	2	17																																																																												
18. jokin muu toiminto	1	2	18																																																																												

Y 53.	Millä tavoin käytätte työssänne tietokonetta:	<table border="1"> <tr> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> <tr> <td>A. Tallennatte tietoja tietokoneeseen?</td> <td>1 2</td> </tr> <tr> <td>B. Kysytte koneelta siihen tallennettuja tietoja? .</td> <td>1 2</td> </tr> <tr> <td>C. Kirjoitatte puhtaaksi toisten tekstejä?</td> <td>1 2</td> </tr> <tr> <td>D. Muokkaatte tietoa tai tekstejä?</td> <td>1 2</td> </tr> <tr> <td>E. Käytätte valmiita ohjelmia muulla tavoin?</td> <td>1 2</td> </tr> <tr> <td>F. Ohjelmoitte itse?</td> <td>1 2</td> </tr> </table>	Kyllä	Ei	A. Tallennatte tietoja tietokoneeseen?	1 2	B. Kysytte koneelta siihen tallennettuja tietoja? .	1 2	C. Kirjoitatte puhtaaksi toisten tekstejä?	1 2	D. Muokkaatte tietoa tai tekstejä?	1 2	E. Käytätte valmiita ohjelmia muulla tavoin?	1 2	F. Ohjelmoitte itse?	1 2
Kyllä	Ei															
A. Tallennatte tietoja tietokoneeseen?	1 2															
B. Kysytte koneelta siihen tallennettuja tietoja? .	1 2															
C. Kirjoitatte puhtaaksi toisten tekstejä?	1 2															
D. Muokkaatte tietoa tai tekstejä?	1 2															
E. Käytätte valmiita ohjelmia muulla tavoin?	1 2															
F. Ohjelmoitte itse?	1 2															
Y 54.	Kuinka monta vuotta olette työskennellyt tällaisten laitteiden kanssa? Alle vuoden EOS	<table border="1"> <tr> <td> </td> <td> </td> <td>vuotta</td> </tr> <tr> <td>00</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>99</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			vuotta	00			99							
		vuotta														
00																
99																
Y 55.	Missä olette hankkinut tietonne tietotekniikan käytöstä:	<table border="1"> <tr> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> <tr> <td>A. Työelämää edeltävässä koulutuksessa?</td> <td>1 2</td> </tr> <tr> <td>B. Itse opiskellen tai koulutuksessa vapaa-aikana?</td> <td>1 2</td> </tr> <tr> <td>C. Aikaisemmissa työpaikoissa?</td> <td>1 2</td> </tr> <tr> <td>D. Nykyisessä työpaikassa?</td> <td>1 2</td> </tr> </table>	Kyllä	Ei	A. Työelämää edeltävässä koulutuksessa?	1 2	B. Itse opiskellen tai koulutuksessa vapaa-aikana?	1 2	C. Aikaisemmissa työpaikoissa?	1 2	D. Nykyisessä työpaikassa?	1 2				
Kyllä	Ei															
A. Työelämää edeltävässä koulutuksessa?	1 2															
B. Itse opiskellen tai koulutuksessa vapaa-aikana?	1 2															
C. Aikaisemmissa työpaikoissa?	1 2															
D. Nykyisessä työpaikassa?	1 2															
56.	JOS NYKYISESSÄ TYÖPAIKASSA: Kuinka monta päivää olette saanut työnantajan kustantamaa atk-koulutusta viimeisten kahden vuoden aikana: (MUUNNA KOKONAISIKSI TYÖPÄIVIKSI)	<table border="1"> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>														
Y 57.	Kuinka hyvin hallitsette tällä hetkellä käytössänne olevat laitteet ja järjestelmät? Hyvin tydyttävästi välttävästi vai huonosti? EOS	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>9</td> <td></td> </tr> </table>	1		2		3		4		9					
1																
2																
3																
4																
9																

Y 58.	Saatteko opastusta tietotekniikan käytössä uusissa ja hankalissa työtilanteissa	
	<div style="border-left: 1px solid black; padding-left: 10px;"> Aivan riittävästi </div>	1
	Lähes riittävästi	2
	Hieman liian vähän	3
	vai aivan liian vähän?	4
	EOS	9
59.	KAIKKI: Tarkkaillaanko omaa työsuoritustanne tietokoneen avulla, esimerkiksi työtunteja tai yksikkömääriä laskien (ei tarkoita kellokorttilaitetta)?	
	Kyllä, varmasti	1
	Ehkä, mahdollisesti	2
	Ei	3
	EOS	9
Y 60.	Teettekö joskus päätyöhönne liittyviä töitä kotona?	
	Tekee joskus tai osittain kotona	1
	Tekee pelkästään kotona	2 → K 62
	Ei tee lainkaan kotona	3 → K 63
	Kuinka monta tuntia keskimäärin työskentelette kotona viikossa?	
	Tunteja viikossa	<div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; display: inline-block;"></div>
	EOS	99
61.	Ovatko työt lähinnä:	
	ylitöitä	1
	vai onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona	2
	vai molempia	3
Y 62.	Käytättekö tietokonetta työtehtävienne suorittamiseen kotona?	
	Kyllä	1
	En	2

Y 63.

KAIKKI: KORTTI 11

Eri työt vaativat tekijältään erilaisia ominaisuuksia.
Luetelkaa tältä kortilta ne ominaisuudet joita vaaditaan
Teidän työssänne edes jonkin verran?

JOS KYLLÄ; LISÄKYSYMYS:

Vaaditaanko (OMINAISUUTTA) paljon, melko paljon
vai jonkin verran? **KORTTI 12**

	Kyllä	Ei	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran?	EOS
VAIHTOEHTOJA EI LUETA.						
1. Järjestelykykyä?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
2. Hyvää muistia?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
3. Tarkkuutta?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
4. Uusien asioiden oppimista?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
5. Nopeutta?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
6. Sorminäppäryyttä?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
7. Reagointinopeutta?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
8. Useiden asioiden samanaikaista hoitamista?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
9. Eri tahoilta tulevien vaatimusten yhteensovittamista?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
10. Itsenäisiä ratkaisuja?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
11. Oma-aloitteisuutta?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
12. Esiintymiskykyä?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
13. Johtamistaitoa?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
14. Läheistä yhteistyötä työtovereiden kanssa?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
15. Palvelualttiutta?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
16. Toisten ongelmien ymmärtämistä?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
17. Toisista ihmisistä huolehtimista?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
18. Vastuuta useiden henkilöiden työsuorituksesta? ..	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
19. Suurten kokonaisuuksien hallintaa?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
20. Luovuutta?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9
21. Vieraiden kielten taitoa?	<input type="checkbox"/>	1	4	3	2	9

MERKITSE ENSIN KAIKKI OMINAISUUDET, JA KYSY
JATKOKYSYMYKSET VASTA SITTEN

Y 64.	KORTTI 13					
	Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan:					
		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS
	A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?	4	3	2	1	9
	B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?	4	3	2	1	9
	C. Työtahtiinne?	4	3	2	1	9
	D. Työmenetelmiinne?	4	3	2	1	9
	E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	4	3	2	1	9
	F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?	4	3	2	1	9
G. Laitehankintoihin?	4	3	2	1	9	
65.	Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista:					
	jo suunnitteluvaiheessa				1	
	vähän ennen muutosta				2	
	vai muutoksen yhteydessä?				3	
	(EOS)				9	
Y 66.	Jos poistutte hetkeksi (esim. 5 minuutiksi) työnne äärestä, (esim. koneen tai työpöydän), täytyykö Teidän järjestää, paikallenne sijainen?					
	Kyllä				1	
	Ei				2	
	EOS				9	
Y 67.	Onko Teillä työaikana mahdollisuus poistua työpaikaltanne lyhyeksi aikaa hoitamaan virasto-, pankki- tai muita omia asioitanne:					
	aina tarvittaessa				1	
	joskus				2	
	hyvin harvoin				3	
	vai ei koskaan?				4	
	(EOS)				9	

KORTTI 14

Y 68.

Seuraavassa esitetään esimerkkejä, joiden avulla työtä voidaan kuvata. Arvioikaa kuinka suuren osan työajastanne:

	Lähes koko ajan	Noin 3/4	Noin 1/2	Noin 1/4	Vähem- män	Ei lainka- an
A. Työskentelette niin suuren paineen alaisena, että ette ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtänne?	1	2	3	4	5	6
B. Työhönne sisältyy joutoaikaa, jolloin vain odotatte ja olette valmiina siltä varalta että jotain tapahtuu?	1	2	3	4	5	6
C. Voitte puhua työtovereiden kanssa työnteon aikana?	1	2	3	4	5	6
D. Voitte pitää lyhyitä rupattelutaukoja jokseenkin milloin haluatte?	1	2	3	4	5	6
E. Voitte itse määrätä työtahtinne?	1	2	3	4	5	6
F. Työ vaatii kaiken huomionne ja keskittymisenne?	1	2	3	4	5	6
G. Työtehtävänne tuntuvat niin vaikeilta, että haluaisitte kysyä neuvoa tai pyytää apua?	1	2	3	4	5	6
H. Voitte tehdä asioita, joista olette todella kiinnostunut?	1	2	3	4	5	6
I. Joudutte työssänne tekemisiin muiden ihmisten kuin työtovereiden kanssa (esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien tai oppilaiden kanssa)?	1	2	3	4	5	6
J. Työtehtävänne ovat niin yksitoikkoisia, että on vaikeaa pysyä hereillä tai keskittyä? ...	1	2	3	4	5	6
K. Joudutte työssänne toistamaan yhtä ja samaa työvaihetta yhä uudelleen?	1	2	3	4	5	6
L. Teillä on niin useita eri työtehtäviä, että on vaikeaa keskittyä jokaiseen yksittäiseen tehtävään?	1	2	3	4	5	6
M. Voitte nähdä oma työnne tuloksellisena tai hyödyllisenä?	1	2	3	4	5	6

69.	<table border="1"> <tr> <td>Aina</td> <td>Useim- miten</td> <td>Joskus</td> <td>Ei koskaan</td> <td>Ei sovi EOS</td> </tr> </table>					Aina	Useim- miten	Joskus	Ei koskaan	Ei sovi EOS	
Aina	Useim- miten	Joskus	Ei koskaan	Ei sovi EOS							
70.	KORTTI 15										
	<table border="1"> <tr> <td>Päivit- tään tai lähes päivit- tään</td> <td>Pari kertaa viikos- sa</td> <td>Noin kerran viikos- sa</td> <td>Pari kertaa kuukau- dessa</td> <td>Harve- m-min</td> <td>Ei koskaan</td> </tr> </table>					Päivit- tään tai lähes päivit- tään	Pari kertaa viikos- sa	Noin kerran viikos- sa	Pari kertaa kuukau- dessa	Harve- m-min	Ei koskaan
Päivit- tään tai lähes päivit- tään	Pari kertaa viikos- sa	Noin kerran viikos- sa	Pari kertaa kuukau- dessa	Harve- m-min	Ei koskaan						
71.	Seuraavassa kaksi eri henkilöä kertoo työstään: KORTTI 16 TARVITTAESSA A sanoo: Nykyinen työ merkitsee minulle paljon. Minusta tuntuu, että olen tuottava osa tärkeässä organisaatiossa. B sanoo: Välitän oikeastaan vain siitä, mitä itse työssäni teen. Minulle on työni tärkeää, eivät työnantajani tai työpaikkani .. Kumman henkilön kanssa olette <u>enemmän samaa mieltä</u> A:n vai B:n?										
Y 72.	Seuraava kysymys koskee peruskoulutustanne. Oletteko suorittanut: <div style="margin-left: 100px;"> osan kansakoulua tai vähemmän. kansakoulun tai osan keskikoulua peruskoulun. keskikoulun vai ylioppilastutkinnon? EOS. </div>										

Y 73.	<p>Entä opiskeletteko parhaillaan tai aloitatteko opiskelun tänä syksynä jossain oppilaitoksessa?</p> <p>(Ei koske kansalais- tai työväenopistoja)</p> <table border="0"> <tr> <td>Ei opiskele</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Opiskelee:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>peruskoulussa tai lukiossa (ml. kansankorkeakoulu)</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>ammattillisessa oppilaitoksessa</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>yliopistossa tai korkeakoulussa</td> <td>4</td> </tr> </table>	Ei opiskele	1	Opiskelee:		peruskoulussa tai lukiossa (ml. kansankorkeakoulu)	2	ammattillisessa oppilaitoksessa	3	yliopistossa tai korkeakoulussa	4												
Ei opiskele	1																						
Opiskelee:																							
peruskoulussa tai lukiossa (ml. kansankorkeakoulu)	2																						
ammattillisessa oppilaitoksessa	3																						
yliopistossa tai korkeakoulussa	4																						
Y 74.	<p>Seuraava kysymys koskee ammatillista koulutusta. Oletteko suorittanut:</p> <table border="0"> <tr> <td>RENGASTA</td> <td>työllisyysammattikurssin (väh. 4 kk)</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>KORKEIN</td> <td>muun ammatillisen kurssin (väh. 4 kk)</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>SUORITETTU</td> <td>ammattillisen koulun</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>TUTKINTO.</td> <td>ammattillisen opiston</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>korkeakoulututkinnon</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>vai ette mitään mainituista?</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>EOS</td> <td>9</td> </tr> </table>	RENGASTA	työllisyysammattikurssin (väh. 4 kk)	1	KORKEIN	muun ammatillisen kurssin (väh. 4 kk)	2	SUORITETTU	ammattillisen koulun	3	TUTKINTO.	ammattillisen opiston	4		korkeakoulututkinnon	5		vai ette mitään mainituista?	6		EOS	9	
RENGASTA	työllisyysammattikurssin (väh. 4 kk)	1																					
KORKEIN	muun ammatillisen kurssin (väh. 4 kk)	2																					
SUORITETTU	ammattillisen koulun	3																					
TUTKINTO.	ammattillisen opiston	4																					
	korkeakoulututkinnon	5																					
	vai ette mitään mainituista?	6																					
	EOS	9																					
75.	<p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta?</p> <table border="0"> <tr> <td>Hyvät</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Jonkinlaiset</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Heikot</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>9</td> </tr> </table>	Hyvät	1	Jonkinlaiset	2	Heikot	3	EOS	9														
Hyvät	1																						
Jonkinlaiset	2																						
Heikot	3																						
EOS	9																						
76.	<p>Seuraava kysymys koskee työnantajan kustantamaa koulutusta.</p> <p>Oletteko viimeisten 12 kuukauden aikana ollut kursseilla, siten että olette saanut koulutusajalta palkkaa?</p> <table border="0"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>2 → K 78</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>9 → K 79</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2 → K 78	EOS	9 → K 79																
Kyllä	1																						
Ei	2 → K 78																						
EOS	9 → K 79																						
77.	<p>JOS OLLUT KURSSILLA:</p> <p>Kuinka monta päivää olette yhteensä ollut kursseilla viimeisten 12 kuukauden aikana?</p> <p>(Muunna kokonaisiksi työpäiviksi)</p> <table border="0"> <tr> <td></td> <td>Päivien lukumäärä</td> <td><input type="text"/> <input type="text"/> → K 79</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td></td> <td>99 → K 79</td> </tr> </table>		Päivien lukumäärä	<input type="text"/> <input type="text"/> → K 79	EOS		99 → K 79																
	Päivien lukumäärä	<input type="text"/> <input type="text"/> → K 79																					
EOS		99 → K 79																					

78.	<p>KORTTI 17 JOS EI: Kuinka paljon seuraavat syyt ovat estäneet tai vaikeuttaneet osallistumistanne koulutukseen?</p> <table border="1" data-bbox="951 248 1493 331"> <thead> <tr> <th></th> <th>Paljon</th> <th>Melko paljon</th> <th>Jonkin verran</th> <th>Ei lainkaan</th> <th>EOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Kiinnostuksen puute?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Epäonnistumisen pelko?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Kiireet työpaikalla?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Työnantaja ei arvosta koulutusta riittävästi?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Sopivaa koulutusta ei ole tarjolla?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>F. Vaikeus päästä kiinnostavaan koulutukseen?</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS	A. Kiinnostuksen puute?	4	3	2	1	9	B. Epäonnistumisen pelko?	4	3	2	1	9	C. Kiireet työpaikalla?	4	3	2	1	9	D. Työnantaja ei arvosta koulutusta riittävästi?	4	3	2	1	9	E. Sopivaa koulutusta ei ole tarjolla?	4	3	2	1	9	F. Vaikeus päästä kiinnostavaan koulutukseen?	4	3	2	1	9
	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS																																						
A. Kiinnostuksen puute?	4	3	2	1	9																																						
B. Epäonnistumisen pelko?	4	3	2	1	9																																						
C. Kiireet työpaikalla?	4	3	2	1	9																																						
D. Työnantaja ei arvosta koulutusta riittävästi?	4	3	2	1	9																																						
E. Sopivaa koulutusta ei ole tarjolla?	4	3	2	1	9																																						
F. Vaikeus päästä kiinnostavaan koulutukseen?	4	3	2	1	9																																						
79.	<p>Oletteko osallistunut nykyisen työnantajanne, viimeisen vuoden aikana tai joskus aikaisemmin, järjestämiin koulutus- ja tiedotustilaisuuksiin, jotka ovat koskeneet:</p> <table border="1" data-bbox="1171 788 1493 898"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä viim. vuoden aikana</th> <th>Joskus aikaisemmin</th> <th>Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Oman työnne tulos- tai kustannusvastaavuutta</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>B. Oman työnne tulos- tai tavoitejohtamista</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä viim. vuoden aikana	Joskus aikaisemmin	Ei	A. Oman työnne tulos- tai kustannusvastaavuutta	1	2	3	B. Oman työnne tulos- tai tavoitejohtamista	1	2	3																														
	Kyllä viim. vuoden aikana	Joskus aikaisemmin	Ei																																								
A. Oman työnne tulos- tai kustannusvastaavuutta	1	2	3																																								
B. Oman työnne tulos- tai tavoitejohtamista	1	2	3																																								
80.	<p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot etenemismahdollisuudet?</p> <table border="1" data-bbox="592 1115 1147 1305"> <tbody> <tr> <td>Hyvät</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Jonkinlaiset</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Heikot</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>EOS.</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Hyvät	1	Jonkinlaiset	2	Heikot	3	EOS.	9																																		
Hyvät	1																																										
Jonkinlaiset	2																																										
Heikot	3																																										
EOS.	9																																										
Y 81.	<p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet kehittää itseänne?</p> <table border="1" data-bbox="592 1417 1147 1608"> <tbody> <tr> <td>Hyvät</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Jonkinlaiset</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Heikot</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>EOS.</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Hyvät	1	Jonkinlaiset	2	Heikot	3	EOS.	9																																		
Hyvät	1																																										
Jonkinlaiset	2																																										
Heikot	3																																										
EOS.	9																																										

Y 82.	<p>Toiset työt opitaan heti, toiset vaativat tietyn perehtymisajan. Kuinka kauan arvioitte omien työtehtävienne oppimisen vievän aikaa uudelta työntekijältä, jolla on tarvittava pohjakoulutus:</p> <table border="1"> <tr> <td>joitakin tunteja</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>joitakin päiviä</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>joitakin viikkoja</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>joitakin kuukausia</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>1-2 vuotta</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>vai yli 2 vuotta?</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>9</td> </tr> </table>	joitakin tunteja	1	joitakin päiviä	2	joitakin viikkoja	3	joitakin kuukausia	4	1-2 vuotta	5	vai yli 2 vuotta?	6	EOS	9																																																						
joitakin tunteja	1																																																																				
joitakin päiviä	2																																																																				
joitakin viikkoja	3																																																																				
joitakin kuukausia	4																																																																				
1-2 vuotta	5																																																																				
vai yli 2 vuotta?	6																																																																				
EOS	9																																																																				
Y 83.	<p>Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten valmiuksianne työssä:</p> <table border="1"> <tr> <td>Tarvisisin lisäkoulutusta selvitäkseni hyvin työtehtävistäni</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Työtehtäväni vastaavat hyvin tämänhetkisiä valmiuksiani</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Minulla on valmiuksia selviytyä vaativammistakin tehtävistä</td> <td>3</td> </tr> </table>	Tarvisisin lisäkoulutusta selvitäkseni hyvin työtehtävistäni	1	Työtehtäväni vastaavat hyvin tämänhetkisiä valmiuksiani	2	Minulla on valmiuksia selviytyä vaativammistakin tehtävistä	3																																																														
Tarvisisin lisäkoulutusta selvitäkseni hyvin työtehtävistäni	1																																																																				
Työtehtäväni vastaavat hyvin tämänhetkisiä valmiuksiani	2																																																																				
Minulla on valmiuksia selviytyä vaativammistakin tehtävistä	3																																																																				
Y 84.	<p>KORTTI 18</p> <p>Eri ihmiset panevat painoa erilaisille asioille työssä. Kuinka tärkeätä mielestänne on, että:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>erittäin tärkeää</th> <th>melko tärkeää</th> <th>ei kovinkaan tärkeää</th> <th>ei lainkaan tärkeää</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Työ on hyvin palkattua?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>B. Työssä on hyvät mahdollisuudet etenemiseen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>C. Työ on varma ja pysyvä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>D. Työympäristö on hyvä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>E. Työ on mielenkiintoista?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>F. Työssä voi olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>G. Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>H. Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>I. Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>J. Työ on vastuullista?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>K. Työssä voi tehdä asioita joista todella pitää? .</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>L. Työssä voi saavuttaa asettamiaan tavoitteita?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> <p>LUE TARVITTAESSA UUDELLEEN: "Kuinka tärkeätä mielestänne on, että..."</p>					erittäin tärkeää	melko tärkeää	ei kovinkaan tärkeää	ei lainkaan tärkeää	A. Työ on hyvin palkattua?	1	2	3	4	B. Työssä on hyvät mahdollisuudet etenemiseen?	1	2	3	4	C. Työ on varma ja pysyvä?	1	2	3	4	D. Työympäristö on hyvä?	1	2	3	4	E. Työ on mielenkiintoista?	1	2	3	4	F. Työssä voi olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa?	1	2	3	4	G. Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä?	1	2	3	4	H. Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä?	1	2	3	4	I. Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti?	1	2	3	4	J. Työ on vastuullista?	1	2	3	4	K. Työssä voi tehdä asioita joista todella pitää? .	1	2	3	4	L. Työssä voi saavuttaa asettamiaan tavoitteita?	1	2	3	4
	erittäin tärkeää	melko tärkeää	ei kovinkaan tärkeää	ei lainkaan tärkeää																																																																	
A. Työ on hyvin palkattua?	1	2	3	4																																																																	
B. Työssä on hyvät mahdollisuudet etenemiseen?	1	2	3	4																																																																	
C. Työ on varma ja pysyvä?	1	2	3	4																																																																	
D. Työympäristö on hyvä?	1	2	3	4																																																																	
E. Työ on mielenkiintoista?	1	2	3	4																																																																	
F. Työssä voi olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa?	1	2	3	4																																																																	
G. Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä?	1	2	3	4																																																																	
H. Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä?	1	2	3	4																																																																	
I. Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti?	1	2	3	4																																																																	
J. Työ on vastuullista?	1	2	3	4																																																																	
K. Työssä voi tehdä asioita joista todella pitää? .	1	2	3	4																																																																	
L. Työssä voi saavuttaa asettamiaan tavoitteita?	1	2	3	4																																																																	

85.	<p>Seuraava kysymys koskee ammattiliittoon kuulumista.</p> <p>Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ammattiliiton nimi: _____</p> <p>Ei 2 → K 88</p> <p>Mihin keskusjärjestöön kuulutte:</p> <table border="0"> <tr><td>SAK</td><td>1</td></tr> <tr><td>TVK</td><td>2</td></tr> <tr><td>STTK</td><td>3</td></tr> <tr><td>AKAVA</td><td>4</td></tr> <tr><td>EOS, muu</td><td>9</td></tr> </table>	SAK	1	TVK	2	STTK	3	AKAVA	4	EOS, muu	9																										
SAK	1																																				
TVK	2																																				
STTK	3																																				
AKAVA	4																																				
EOS, muu	9																																				
86.	<p>KORTTI 19</p> <p>Mikä on tärkein syy siihen, että kuulutte ammattiliittoon?</p> <p>VALITKAA VAIN YKSI VAIHTOEHTO:</p> <table border="0"> <tr><td>Ay-liike tarjoaa harrastus- ja vapaa-ajan mahdollisuuksia</td><td>1</td></tr> <tr><td>Ympäristö painostaa kuulumaan liittoon</td><td>2</td></tr> <tr><td>Työtoveritkin kuuluvat liittoon</td><td>3</td></tr> <tr><td>Liittoon kuuluminen on tapa</td><td>4</td></tr> <tr><td>Työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan</td><td>5</td></tr> <tr><td>Jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan</td><td>6</td></tr> <tr><td>Ay-liike on osa työväenliikettä</td><td>7</td></tr> <tr><td>Järjestäytymällä voi parhaiten ajaa palkka- ja työsuhte-etuja.</td><td>8</td></tr> <tr><td>Jokin muu syy</td><td>9</td></tr> </table>	Ay-liike tarjoaa harrastus- ja vapaa-ajan mahdollisuuksia	1	Ympäristö painostaa kuulumaan liittoon	2	Työtoveritkin kuuluvat liittoon	3	Liittoon kuuluminen on tapa	4	Työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan	5	Jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan	6	Ay-liike on osa työväenliikettä	7	Järjestäytymällä voi parhaiten ajaa palkka- ja työsuhte-etuja.	8	Jokin muu syy	9																		
Ay-liike tarjoaa harrastus- ja vapaa-ajan mahdollisuuksia	1																																				
Ympäristö painostaa kuulumaan liittoon	2																																				
Työtoveritkin kuuluvat liittoon	3																																				
Liittoon kuuluminen on tapa	4																																				
Työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan	5																																				
Jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan	6																																				
Ay-liike on osa työväenliikettä	7																																				
Järjestäytymällä voi parhaiten ajaa palkka- ja työsuhte-etuja.	8																																				
Jokin muu syy	9																																				
87.	<p>Onko liittonne onnistunut seuraavien tehtävien hoidossa, erittäin hyvin, melko hyvin, melko huonosti vai erittäin huonosti?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>erittäin hyvin</th> <th>melko hyvin</th> <th>melko huonosti</th> <th>erittäin huonosti</th> <th>en osaa sanoa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Palkkaehtojen parantaminen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Työajan lyhentäminen ja muut työaikaan liittyvät tavoitteet?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Työllisyyden turvaaminen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Työsuojelun parantaminen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Työpaikkatason neuvottelu- ja toiminta-oikeuksien parantaminen?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		erittäin hyvin	melko hyvin	melko huonosti	erittäin huonosti	en osaa sanoa	A. Palkkaehtojen parantaminen?	1	2	3	4	9	B. Työajan lyhentäminen ja muut työaikaan liittyvät tavoitteet?	1	2	3	4	9	C. Työllisyyden turvaaminen?	1	2	3	4	9	D. Työsuojelun parantaminen?	1	2	3	4	9	E. Työpaikkatason neuvottelu- ja toiminta-oikeuksien parantaminen?	1	2	3	4	9
	erittäin hyvin	melko hyvin	melko huonosti	erittäin huonosti	en osaa sanoa																																
A. Palkkaehtojen parantaminen?	1	2	3	4	9																																
B. Työajan lyhentäminen ja muut työaikaan liittyvät tavoitteet?	1	2	3	4	9																																
C. Työllisyyden turvaaminen?	1	2	3	4	9																																
D. Työsuojelun parantaminen?	1	2	3	4	9																																
E. Työpaikkatason neuvottelu- ja toiminta-oikeuksien parantaminen?	1	2	3	4	9																																

88.	KAIKKI:			
	Toimitteko tällä hetkellä työpaikallanne varsinaisena tai varajäsenenä:			
		<table border="1"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> </tr> </table>	Kyllä	Ei
	Kyllä	Ei		
	A. Työsuojelutoimikunnassa?	1 2		
B. Työsuojeluasiamiehenä tai valtuutetuna?	1 2			
89.	Kuinka hyvin työpaikkanne työsuojeluorganisaatiot ovat onnistuneet parantamaan työpaikkanne työoloja?			
	Erittäin hyvin	1		
	Melko hyvin	2		
	Melko huonosti	3		
	Erittäin huonosti	4		
EOS	9			
90.	Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita Te teette työpaikallanne, niin ovatko suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverinne:			
	kaikki naisia	1		
	enimmäkseen naisia	2		
	sekä miehiä että naisia	3		
	enimmäkseen miehiä	4		
	kaikki miehiä	5		
	kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?	6		
EOS	9			
Y 91.	Kuuluko työtehtäviinne toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?			
	Kyllä	1		
	Ei	2		
	JOS KYLLÄ:			
	Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin Teidän alaisuudessanne?	<input type="text"/> <input type="text"/> henkeä		
92.	Onko lähin esimiehenne:			
	mies	1		
	vai nainen?	2		
	Ei esimiestä	3		

93.

KORTTI 20

KAIKKI

Esiintyykö Teidän työyksikössänne paljon, melko paljon, jonkin verran vai ei lainkaan:

	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	EOS
A. Kilpailuhenkeä?	4	3	2	1	9
B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9
D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	4	3	2	1	9

94.

MIKÄLI EI ESIMIESTÄ (K 92 = 3) → K 95

KORTTI 21

Seuraavaksi esitetään joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä. Vastatkaa kunkin kohdalla oletteko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
A. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua?	1	2	3	4	5
B. Esimieheni palkitsee hyvistä työsuorituksista?	1	2	3	4	5
C. Esimieheni on innostava?	1	2	3	4	5
D. Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme? ...	1	2	3	4	5
E. Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista?	1	2	3	4	5
F. Esimieheni luottaa työntekijöihinsä?	1	2	3	4	5
G. Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja? ...	1	2	3	4	5
H. Esimieheni pyrkii ensisijaisesti huolehtimaan työntekijöidensä viihtyvyydestä?	1	2	3	4	5
I. Esimieheni pyrkii ensisijaisesti varmistumaan siitä, että työntekijät tekevät lujasti töitä?	1	2	3	4	5
J. Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista?	1	2	3	4	5
K. Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään?	1	2	3	4	5
L. Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni?	1	2	3	4	5

Y 95.	KORTTI 21						
	Seuraavaksi esitetään joitakin <u>omaa työpaikkaanne</u> koskevia väittämiä.						
		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	
	A. Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja?	1	2	3	4	5	
	B. Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden?	1	2	3	4	5	
	C. Omat etuni ja tavoitteeni ovat yhteneviä työnantajani etujen ja tavoitteiden kanssa?	1	2	3	4	5	
	D. Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa?	1	2	3	4	5	
	E. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki?	1	2	3	4	5	
	F. Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta?	1	2	3	4	5	
	G. Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti ?	1	2	3	4	5	
Y 96.	H. Suurin osa työpaikkamme ihmisistä pyrkii ennen kaikkea vaalimaan hyviä keskinäisiä ihmissuhteita?		1	2	3	4	5
	I. Suurin osa työpaikkamme ihmisistä pyrkii ennen kaikkea hyviin työsuorituksiin ihmissuhteista piittaamatta?		1	2	3	4	5
Y 96. Tuntuuko teistä joskus, että olette työpaikallanne yhtä helposti vaihdettavissa kuin koneenosa tai konttorikone?							
Kyllä			1				
Ei			2				
EOS			9				

97. Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä .

Katsotteko että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää joka perustuu:

	Esiintyy omassa työorganisaatiossa		On itse kokenut	
	Ei/EOS	Kyllä	Ei/EOS	Kyllä
1. Ikään?	1	2	1	2
2. Äidinkieleen?	1	2	1	2
3. Sukupuoleen?	1	2	1	2
4. Uskontoon?	1	2	1	2
5. Poliittisiin mielipiteisiin?	1	2	1	2
6. Toimintaan ay-liikkeessä?	1	2	1	2
7. Perheellisyteen tai raskauteen?	1	2	1	2
8. Suosikkijärjestelmiin?	1	2	1	2
9. Rotuun, kansallisuuteen tai ihonväriin?	1	2	1	2

ESITÄ LOPUKSI KAIKISTA "KYLLÄ" -VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYKSI:

Oletteko itse kokenut nykyisessä työpaikassanne tulleenne syrjityksi (SYY):n perusteella?

Y 98. Entä Oletteko joutunut itse eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi joskus työelämässä. Onko tällaista ilmennyt:

	Ei	En osaa sanoa	Kyllä	Syy numero
A. Työhönottilanteessa?	1	2	3	<input type="text"/>
B. Palkkauksessa?	1	2	3	<input type="text"/>
C. Uralla etenemisen mahdollisuuksissa?	1	2	3	<input type="text"/>
D. Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä?	1	2	3	<input type="text"/>
E. Tiedon saannissa?	1	2	3	<input type="text"/>
F. Työtovereiden tai esimiesten asenteissa?	1	2	3	<input type="text"/>
G. Muissa tilanteissa, missä?	1	2	3	<input type="text"/>

ESITÄ LOPUKSI KAIKISTA "KYLLÄ" -VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYKSI:

Mistä syystä koit tullee syrjityksi (TILANNE)? KORTTI 22.

99.	<p>Nykyisin puhutaan työpaikoilla ilmenevästä sukupuolisesta häirinnästä, jolla tarkoitetaan ei-toivottua ja yksipuolista fyysistä tai sanallista seksuaalista lähestymistä. Siihen liittyy usein painostusta ja kielteisiä seuraamuksia ahdistelun kohteeksi joutuneelle.</p> <p>Esiintyykö tällaista Teidän työpaikallanne?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>EOS 9</p>	
100.	<p>Entä Oletteko joskus työelämässä itse joutunut tällaisen häirinnän kohteeksi?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>EOS 9</p>	
Y 101.	<p>Seuraava kysymys koskee elämääne 15-vuotiaana.</p> <p>Millaisella paikkakunnalla asuitte silloin:</p> <p>pääkaupunkiseudulla 1</p> <p>Turussa tai Tampereella 2</p> <p>muussa kaupungissa tai kauppalassa. 3</p> <p>maaseututaajamassa 4</p> <p>vai haja-asutusalueella? 5</p> <p>EOS 9</p>	
Y 102.	<p>Missä ammatissa vanhempanne (huoltajanne) toimivat teidän ollessanne 15-vuotias?</p> <p>Äidin (huoltajan) ammatti: _____</p> <p>Oliko Hän: yrittäjä (yrittäjäperheenjäsen) 1</p> <p>palkansaaaja 2</p> <p>vai kotiäiti 3</p> <p>Äiti oli kuollut/ei asunut kotona 9</p> <p>Isän (huoltajan) ammatti: _____</p> <p>Oliko Hän: yrittäjä (yrittäjäperheenjäsen) 1</p> <p>vai palkansaaaja. 2</p> <p>Isä oli kuollut/ei asunut kotona 9</p> <p>JOS ÄITI/ISÄ ON OLLUT ELÄKELÄINEN, KYSY ENTINEN AMMATTI.</p> <p>AMMATTI TARKASTI, ESIMERKIKSI KONEENASENTAJA, AUTONASENTAJA EI ASENTAJA</p> <p>JOS TARKKAA NIMIKETTÄ EI TIEDETTÄ, KYSY LISÄKSI AMMATTIALA JA MITÄ TYÖTÄ TEKI (ESIM. EI TYÖMIES VAAN MINKÄ ALAN TYÖMIES)</p>	

Y 103.	Millaisen koulutuksen äitinne ja isänne (huoltajanne) ovat saaneet? Onko äitinne suorittanut: Onko isänne suorittanut: KORKEIN KOULUTUS RENGASTETAAN:			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Äiti</th> <th>Isä</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>kansakoulun tai vähemmän</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>keskikoulun</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>ammattikoulun</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>lukion</td> <td>4</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>ammatillisen opiston</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>korkeakoulun</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>9</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Äiti	Isä	kansakoulun tai vähemmän	1	1	keskikoulun	2	2	ammattikoulun	3	3	lukion	4	4	ammatillisen opiston	5	5	korkeakoulun	6	6	EOS	9	9
Äiti	Isä																										
kansakoulun tai vähemmän	1	1																									
keskikoulun	2	2																									
ammattikoulun	3	3																									
lukion	4	4																									
ammatillisen opiston	5	5																									
korkeakoulun	6	6																									
EOS	9	9																									
Y 104.	Seuraavaksi kysyn muutaman kysymyksen perhetilanteestanne. Oletteko: <table border="1"> <tbody> <tr> <td>naimaton</td> <td>1 → K 112</td> </tr> <tr> <td>naimisissa tai avoliitossa</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>asumuserossa</td> <td>3 → K 112</td> </tr> <tr> <td>eronnut</td> <td>4 → K 112</td> </tr> <tr> <td>leski?</td> <td>5 → K 112</td> </tr> </tbody> </table>		naimaton	1 → K 112	naimisissa tai avoliitossa	2	asumuserossa	3 → K 112	eronnut	4 → K 112	leski?	5 → K 112															
naimaton	1 → K 112																										
naimisissa tai avoliitossa	2																										
asumuserossa	3 → K 112																										
eronnut	4 → K 112																										
leski?	5 → K 112																										
Y 105.	JOS NAIMISISSA TAI AVOLIITOSSA: Onko puolisonne (avopuolisonne) nykyisin: LUE VAIHTOEHDOT YKSITELLEN, KUNNES SOPIVA LÖYTYY <table border="1"> <tbody> <tr> <td>työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana)</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä</td> <td>2 → K 109</td> </tr> <tr> <td>opiskelija / koululainen</td> <td>3 → K 109</td> </tr> <tr> <td>työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä / pitkä-aikaisesti sairaana</td> <td>4 → K 109</td> </tr> <tr> <td>muulla eläkkeellä</td> <td>5 → K 109</td> </tr> <tr> <td>hoitaa omaa kotitaloutta</td> <td>6 → K 109</td> </tr> <tr> <td>vai tekee jotain muuta?</td> <td>7 → K 109</td> </tr> </tbody> </table>		työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana)	1	työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä	2 → K 109	opiskelija / koululainen	3 → K 109	työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä / pitkä-aikaisesti sairaana	4 → K 109	muulla eläkkeellä	5 → K 109	hoitaa omaa kotitaloutta	6 → K 109	vai tekee jotain muuta?	7 → K 109											
työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana)	1																										
työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä	2 → K 109																										
opiskelija / koululainen	3 → K 109																										
työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä / pitkä-aikaisesti sairaana	4 → K 109																										
muulla eläkkeellä	5 → K 109																										
hoitaa omaa kotitaloutta	6 → K 109																										
vai tekee jotain muuta?	7 → K 109																										
Y 106.	JOS PUOLISO TYÖSSÄ: Onko hän: <table border="1"> <tbody> <tr> <td>kokopäivätyössä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>vai osa-aikatyössä (alle 30 t viikossa)?</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>EOS</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		kokopäivätyössä	1	vai osa-aikatyössä (alle 30 t viikossa)?	2	EOS	9																			
kokopäivätyössä	1																										
vai osa-aikatyössä (alle 30 t viikossa)?	2																										
EOS	9																										

Y 107.	Mikä on puolisonne ammatti? KYSY AMMATTI TARKASTI									
Y 108.	Missä määrin Te ja puolisonne olette uppoutuneet ansiotyöhönne? <div> <div>Onko puolisonne uppoutuneempi kuin Te.....</div> <div>oletteko yhtä uppoutuneita.....</div> <div>vai oletteko Te uppoutuneempi kuin hän?.....</div> <div>EOS, kumpikaan ei ole uppoutunut.....</div> </div>		1 2 3 9							
Y 109.	Mikä on puolisonne koulutus. Onko hän suorittanut <div>KORKEIN KOULUTUS RENGASTETAAN</div>	<div> <div>kansakoulun tai vähemmän.....</div> <div>keskikoulun.....</div> <div>ammattikoulun.....</div> <div>lukion.....</div> <div>ammattillisen opiston.....</div> <div>korkeakoulun.....</div> <div>EOS.....</div> </div>	1 2 3 4 5 6 9							
Y 110.	Kumpi teistä tekee enemmän kotitöitä vai teettekö niitä yhtä paljon? <div> <div>Te teette paljon enemmän.....</div> <div>Te teette jonkin verran enemmän.....</div> <div>teette puolison kanssa saman verran.....</div> <div>puolisonne tekee jonkin verran enemmän.....</div> <div>puolisonne tekee paljon enemmän.....</div> </div>		1 2 3 4 5							
Y 111.	Kenellä perheessänne on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä? KORTTI 23									
			<table border="1"> <tr> <td>vaimo huo- lehtii yksin</td> <td>lähinnä vaimo huo- lehtii</td> <td>mies ja vaimo huo- lehtivat</td> <td>lähinnä mies huo- lehtii</td> <td>mies huo- lehtii yksin</td> <td>en osaa sanoa, ei sovi</td> </tr> </table>	vaimo huo- lehtii yksin	lähinnä vaimo huo- lehtii	mies ja vaimo huo- lehtivat	lähinnä mies huo- lehtii	mies huo- lehtii yksin	en osaa sanoa, ei sovi	
vaimo huo- lehtii yksin	lähinnä vaimo huo- lehtii	mies ja vaimo huo- lehtivat	lähinnä mies huo- lehtii	mies huo- lehtii yksin	en osaa sanoa, ei sovi					
	A. Ruoan valmistuksesta?.....	1	2	3	4	5	9			
	B. Ruokaostosten teosta?.....	1	2	3	4	5	9			
	C. Pyykkien pesemisestä?.....	1	2	3	4	5	9			
	D. Siivouksesta?.....	1	2	3	4	5	9			
	E. Pikkuvikojen korjauksesta?.....	1	2	3	4	5	9			
	F. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä?	1	2	3	4	5	9			

Y 112.	Onko Teillä alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia? Kyllä: kuinka monta lasta? Ei	<div> <div></div> <div></div> </div> 00 → K 114																																				
Y 113.	0–17 VUOTIAITA LAPSI: Minkä ikäisiä nämä lapset ovat? (nuorimmasta alkaen) MERKITSE IÄT, EI SYNTYMÄVUOSIA <div> <div>1.</div> <div>2.</div> <div>3.</div> <div>4.</div> <div>5.</div> <div>6.</div> <div>7.</div> <div>8.</div> </div> <div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> </div>																																					
Y 114.	KORTTI 24 KAIKKI: Ihmiset joutuvat kotona ja työssä joskus vaikeasti yhteen sovitettavien vaatimusten kohteeksi. Seuraavassa on joitakin väittämiä tällaisista ongelmista. Pitävätkö ne teidän kohdallanne paikkansa?	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>pitää täysin paikkansa</th> <th>pitää jossakin paikkaansa</th> <th>ei juuri-kaan pidä paikkaansa</th> <th>ei lainkaan pidä paikkaansa</th> <th>EOS/Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Kun tulen kotiin lakkaan kokonaan ajattelemasta työtäni?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Työssäni tunnen olevani vapaa perheestä ja sen hälinästä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Perhe saa joskus jäädä syrjään, koska antaudun täysin työlleni?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		pitää täysin paikkansa	pitää jossakin paikkaansa	ei juuri-kaan pidä paikkaansa	ei lainkaan pidä paikkaansa	EOS/Ei sovi	A. Kun tulen kotiin lakkaan kokonaan ajattelemasta työtäni?	1	2	3	4	9	B. Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi?	1	2	3	4	9	C. Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi?	1	2	3	4	9	D. Työssäni tunnen olevani vapaa perheestä ja sen hälinästä?	1	2	3	4	9	E. Perhe saa joskus jäädä syrjään, koska antaudun täysin työlleni?	1	2	3	4	9
	pitää täysin paikkansa	pitää jossakin paikkaansa	ei juuri-kaan pidä paikkaansa	ei lainkaan pidä paikkaansa	EOS/Ei sovi																																	
A. Kun tulen kotiin lakkaan kokonaan ajattelemasta työtäni?	1	2	3	4	9																																	
B. Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi?	1	2	3	4	9																																	
C. Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi?	1	2	3	4	9																																	
D. Työssäni tunnen olevani vapaa perheestä ja sen hälinästä?	1	2	3	4	9																																	
E. Perhe saa joskus jäädä syrjään, koska antaudun täysin työlleni?	1	2	3	4	9																																	
Y 115.	Jos ajattelette elämääne taaksepäin, oletteko tehnyt tietoisia "kompromisseja", joko työn tai perheen hyväksi tilanteessa, jossa näiden yhteensovittaminen on tuntunut vaikealta?	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> <th>EOS/Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">Oletteko</td> </tr> <tr> <td>A. Rajoittanut haluamaanne lasten lukumäärää työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>B. Luopunut olemassaolevasta tai tarjotusta työpaikasta perhesyiden vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C. Luopunut työpaikasta aviopuolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>D. Luopunut lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista perheen vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>E. Työskennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	EOS/Ei sovi	Oletteko				A. Rajoittanut haluamaanne lasten lukumäärää työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä?	1	2	9	B. Luopunut olemassaolevasta tai tarjotusta työpaikasta perhesyiden vuoksi?	1	2	9	C. Luopunut työpaikasta aviopuolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi?	1	2	9	D. Luopunut lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista perheen vuoksi?	1	2	9	E. Työskennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi?	1	2	9								
	Kyllä	Ei	EOS/Ei sovi																																			
Oletteko																																						
A. Rajoittanut haluamaanne lasten lukumäärää työhön tai työssäkäyntiin liittyvistä syistä?	1	2	9																																			
B. Luopunut olemassaolevasta tai tarjotusta työpaikasta perhesyiden vuoksi?	1	2	9																																			
C. Luopunut työpaikasta aviopuolison työn edellyttämän paikkakunnalta muuton vuoksi?	1	2	9																																			
D. Luopunut lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista perheen vuoksi?	1	2	9																																			
E. Työskennellyt vain osa-aikaisesti perheen vuoksi?	1	2	9																																			

Y 116.

KORTTI 25

Seuraavassa esitetään väittämiä, jotka liittyvät toimintaan työaikana ja työajan ulkopuolella. Arvioikaa toteutuvatko seuraavat asiat kohdallanne useammin työaikana vai vapaa-aikana?

	Vain työaikana	Useammin työaikana	Saman verran molemmissa	Useammin työajan ulkopuolella	Vain työajan ulkopuolella
1. Voin tavata ihmisiä, joiden kanssa tunnen yhteenkuuluvuutta?	1	2	3	4	5
2. Voin tehdä asioita, joista todella pidän?	1	2	3	4	5
3. Voin auttaa ja huolehtia muista ihmisistä? ...	1	2	3	4	5
4. Voin tehdä asioita, joita pidän yhteiskunnallisesti hyödyllisinä?	1	2	3	4	5
5. Voin kehittää kykyjäni ja taitojani?	1	2	3	4	5

Y 117.

Nyt tiedustelin jotakin ystäväistäni tai ystäväsuhteistani.

Onko Teillä joku tai joitakin läheisiä ystäviä? Älkää laskeko mukaan samassa taloudessa asuvia perheenjäseniä?

Kyllä.....

Ei

JOS KYLLÄ: Kuinka monta suunnilleen?

MERKITSE LUKUMÄÄRÄ:.....

EOS/en tiedä/ei vastausta

Onko joku tai jotkut näistä ystäväistäni myös työtovereitanne?

Ei

Kyllä, kuinka moni.....

1

2 → K 118

99

00

Y 118.

Seuraavaksi esitän muutamia kysymyksiä, jotka koskevat työkykyänne ja terveydentilaanne. KORTTI 26

Oletetaan, että työkykynne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärään antaisitte työkyvyllenne nykyisin?

00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 -pistettä

34

Y 119.	Onko Teillä jokin lääkärin toteama pitkäaikaissairaus, kuten esim. sydän- tai verisuonitauti, keuhkosairaus, tuki- tai liikuntaelinten sairaus, ruoansulatuselinten sairaus tai jokin muu pitkäaikaissairaus?			
	Kyllä.....	1		
	Ei	2		
	EOS.....	9		

Y 120.	Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä:				
		Kyllä	Ei	EOS	
	A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?	1	2	9	
	B. Käsissä tai käsivarsissa?	1	2	9	
	C. Lanne-ristiselässä?	1	2	9	
	D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?.....	1	2	9	
	E. Silmissä?	1	2	9	

Y 121.	KORTTI 27 Pyydän Teitä vastaamaan tämän kortin avulla, kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut: KYSY YKSITELLEN								
		Päivit- tään tai lähes päivit- tään	Muu- taman kerran viikos- sa	Noin kerran viikos- sa	Kerran pari kk:ssa	Har- vem- in	Ei koskaan	EOS	
	A. Päänsärky?	1	2	3	4	5	6	9	
	B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?	1	2	3	4	5	6	9	
	C. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?	1	2	3	4	5	6	9	
	D. Sydämentykytykset tai epä-säännölliset sydämenlyönnit? ...	1	2	3	4	5	6	9	
	E. Huimauksen tunne?.....	1	2	3	4	5	6	9	
	F. Masennus?.....	1	2	3	4	5	6	9	
	G. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?.....	1	2	3	4	5	6	9	
	H. Ylirasittuneisuus?.....	1	2	3	4	5	6	9	
	I. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?	1	2	3	4	5	6	9	
	J. Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?.....	1	2	3	4	5	6	9	
	JOS EI VAIVOJA VÄH. KERRAN VIIKOSSA				→ 123				

Y 122.	VAIVOJA VÄH. KERRAN VIIKOSSA:	
	Onko mielestänne työllä tai työoloilla osuutta näihin oireisiin:	
	huomattavasti	1
	jonkin verran.	2
	vai ei lainkaan?	3
	EOS	9
Y 123.	Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessänne:	
	päivittäin tai lähes päivittäin	5
	muutaman kerran viikossa	4
	noin kerran viikossa	3
	kerran pari kuukaudessa	2
	harvemmin tai ei koskaan?	1
	EOS	9
Y 124.	Onko Teille viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen <u>työtapaturma</u>, joka on aiheuttanut työstä poissaolon?	
	Kyllä	1
	Ei	2
	EOS	9
Y 125.	Seuraavaksi vielä muutama kysymys työstänne. Onko työnne:	
	erittäin yksitoikkoista	1
	melko yksitoikkoista	2
	melko vaihtelevaa	3
	vai erittäin vaihtelevaa?	4
	EOS	9
Y 126.	Pidätkö nykyisiä työtehtäviänne ruumiillisesti:	
	erittäin kevyinä	1
	melko kevyinä	2
	melko raskaina	3
	vai erittäin raskaina?	4
	EOS	9

Y 127.	Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne henkisesti:	
	erittäin kevyinä	1
	melko kevyinä	2
	melko raskaina	3
	vai erittäin raskaina?	4
	EOS	9
Y 128.	Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne:	
	kirstynyt huomattavasti.	1
	kirstynyt jonkin verran	2
	pysynyt ennallaan	3
	keventynyt jonkin verran	4
	vai keventynyt huomattavasti?	5
Y 129.	Pidättekö itse nykyistä työtänne:	
	erittäin tärkeänä ja merkittävänä	1
	melko merkittävänä	2
	ei erityisen merkittävänä	3
	vai ette lainkaan merkittävänä?	4
	EOS	9
Y 130.	Tapaatteko työtovereitanne vapaa-aikana:	
	lähes päivittäin	1
	vähintään kerran viikossa	2
	vähintään kerran kuukaudessa	3
	harvemmin?	4
	vai ei lainkaan?	5
Y 131.	Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko:	
	samalle ammattialalle	1
	eri ammattialalle	2
	vai ette lainkaan vaihtaisi?	3
	EOS	9
Y 132.	Millaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankkimiseen:	
	hyvät	1
	kohtalaiset	2
	vai huonot mahdollisuudet?	3
	EOS	9

Y 133.	Oletteko viimeisten 6 kuukauden aikana etsinyt uutta työtä?		
	(Nykyisessä työssä ollessa)	Kyllä	1
		Ei	2
Y 134.	Voisivatko mielestänne muut työpaikallanne hoitaa teidän tehtävänne?		
		melkein kaikki	1
		monet	2
		muutammat	3
		vai ei kukaan?	4
		EOS	9
Y 135.	PALKANSAAJAT: Oletteko ajatellut, että voisitte siirtyä yrittäjäksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi?		
	YRITTÄJÄT: Oletteko ajatellut, että voisitte siirtyä palkansaajaksi?		
		ette ole ajatellut	1
		olette joskus ajatellut	2
		vai olette ajatellut usein?	3
Y 136.	Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää?		
		ette ole ajatellut	1
		olette ajatellut joskus	2
		vai olette ajatellut usein?	3
		on jo jättänyt eläkehakemuksen	4
Y 137.	KORTTI 28		
	Mikä tämän kortin vaihtoehtoista vastaa parhaiten mielipidettänne työstä:		
	LUE TARVITTAESSA VAIHTOEHDOT	palkka on ehdottomasti tärkein	1
		palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö	2
		työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka	3
		vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein?	4
		EOS	9
Y 138.	Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte:		
		lopettaisitte työntöön kokonaan	1
		tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä	2
		pyrkisitte lyhentämään työaika olennaisesti	3
		vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työntekoa?	4
		EOS	9

KIITOS !

Haluaisitteko sanoa lopuksi jotain tästä haastattelusta tai tutkimuksesta yleensä?

Liite 2 Työssä käytetty alempien toimihenkilöiden ammattiluokitus

TYÖSSÄ KÄYTETTY ALEMPIEN TOIMIHENKILÖAMMATTIEN UUSI LUOKITTELU

		Sairaanhoidajat	Perushoitajat	Sosiaalialan työt	Lastenhoito	Lastenhoito	Toimistotyö	Toimistotyö	Pankki ja vakuutus	Myyntityö	Myyntityö	Järjestyksen ylläpito	Tekniset	Työnjohto	Muut	
Ammatti	Koodi	Mies Nainen	Mies Nainen	Mies Nainen	Mies Nainen	Mies Nainen	Mies Nainen	Mies Nainen	Mies Nainen	Mies Nainen	Mies Nainen	Mies Nainen	Mies Nainen	Mies Nainen	Mies Nainen	Yhteensä
Rak. teknikit ja työnjohtajat	12												31			31
Sähkövoimatekniikan teknikit ja -työnjohtajat	22												9			9
Elektroniikan teknikit ja työnjohtajat	32												7	1		8
Koneteknikot ja työnjohtajat	42												32			32
Kemiallis-tekniikan alan teknikit ja työnjohto	52												8	1		9
Kaivostekniikan ja metallurgian teknikit ja työnjohtajat	62												1			1
Muuiden tekniikan alojen teknikit ja työnjohtajat	72												13	4		17
Maanmitt. teknikit ja työnjohtajat	82												5	1		6
Kartoittajat	83												2			2
Piirtäjät	91													11		11
Mittausapulaiset	92												5			5
Muu tekniikan alaan kuuluva työ	99												1			1
LABorantti	120												7	11		18
Maatalousneuvojat	222						2	2								4
Metsätalousneuvoja	232						3									3
Muu biologian alaan kuuluva työ	290														1	1
Työnopettajat	324														1	1
Muut kouluttajat	362														4	4
Muu opetusalan työntekijä	399														3	3
Saarnaaja	412														1	1
Uskonnollis-sosiaalisen työn tekijät	490			3												3
Muu lainopillinen työ	590														5	5
Muu joukkoviestinnäntö	690						1									1
Valokuvaaja	740														3	4
Kirjastotyöntekijä	812						1	6								7
Arkisto ja museotyöntekijä	822						1	1								2
Haastattelija	930														1	1
Järjestötyöntekijä	950						4	3								7
Osastonhoitaja	1031													7		7
Erikoissairaanhoidaja	1032	2	19													21
Sairaanhoidaja	1033	1	26													27
Kätilö	1034		1													1
Terveystenhoitaja	1035		18													18
Laboratorion hoitaja	1041		6													6
Mielisairaanhoidaja	1050	3	6													9
Apuhoitaja	1061			2	50											52
Lastenhoitaja (sairaala)	1070					10										10
Osastoavustaja	1082			10												10
Välinehuoltaja	1083		3													3
Lääkintävoimistelijä	1111	1	7													8
Kuntohoitaja	1112		4													4
Toimintaterapeutti	1121		1													1
Kuntohoitaja	1122					1	1									2
Askarteluohjaaja	1222					10										10
Lääketyöntekijä	1330									3						3

TYÖSSÄ KÄYTETTY ALEMPIEN TOIMIHENKILÖAMMATTIEN UUSI LUOKITTELU

	Koodi	Sairaanhoidajat ja vastaavt		Perushoitajat ja vastaavt		Sosiaalialan työt		Lastehoito (laitokset)		Lastenhoito (kotona)		Toimistotyö itsenäinen		Toimistotyö epäitsenäinen		Pankki ja vakuu- alan työt		Myyntityö (asiantuntija)		Myyntityö (rutiininomainen)		Järjestyksen yllä- pidon ammatit		Tekniset ammatit		Työnjohto (palvelualat)		Muut		Yhteensä	
		Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen		
Ammatti																															3
Terveystarkastaja	1422											2	1																		16
Hoitajat (sos. ala)	1541					3	13																								22
Muu sos. alan työntekijä	1542						22																								18
Kodinhoitajat	1551						18																								18
Lastenhoitajat	1610							18																							44
Perhepäivähoitajat	1621									44																					13
Muu lasten päivähoidon työntekijä	1629							13																							2
Urh. ja liik. toimen ohjaaja	1822											1	1																		1
Optikot	1911																		1												5
Työnvälittäjät	2210											1	4																		2
Henkilöstöasioidenhoitaja	2220												2																		1
Laskentatarkkaaja	2322														1																43
Muut kirjanpitäjät	2332											4	39																		10
Kassanhoitaja	2333											1	9																		1
Muu tilinpitohenkilökunta	2339												1																		1
Muu taloushallinnon suun. ja tilinpito työ	2390												1																		42
Osaston sihteeri	2411											2	40																		39
Sihteeri	2412											2	37																		1
Kirjeenvaihtajat	2413												1																		1
Rekisterin pitäjät, tilastonlaattijat ym.	2421													1																	88
Yleiskonttoristi	2422											4	84																		50
Toimistoapulainen	2423														5	45															6
Konekirjoittaja	2431															6															10
Laskuttaja	2432															10															3
Ohjelmoija	2513											1	2																		8
Operaattori	2520													4	4																10
ATK-kirjoittaja	2531														10																2
ATK-yhteyshenkilö	2532												2																		56
Muu pankkitoimihenkilö	2612															7	49														3
Vakuutusasiamiehet	2623															2	1														9
Muut vakuutus-toimihenkilöt	2624																9														9
Sosiaalivakuutusvirkailijat	2630											1	8																		4
Matkatoimistovirkailijat	2720																	1	3												7
Verovalmistelijat	2910											1	6																		1
Huolintatyönjohtajat	2921																										3	4			7
Konttorihenkilökunta (huolinta)	2922												1																		1
Isännöitsijät	2931												1																		1
Varastonhoitajat	2932																										20	1			21
Muut mainostyöntekijät	3023												5																		5
Omaisuuuden välttäjät	3110																	3	3												6
Ostajat	3212																	2	3												5
Myyntimiehet	3321																	18	5												23
Tuote-esittelijät	3324																		3												3
Konttorimyyjät	3330																			5	20										25
Myymälänhoitajat	3420															6										9	17				32
Myyjät	3431																			46	98										144

TYÖSSÄ KÄYTETTY ALEMPIEN TOIMIHENKILÖAMMATTIEN UUSI LUOKITTELU

		Sairaanhoidajat ja vastaavt		Perushoitajat ja vastaavt		Sosiaalialan työ		Lastehoito (laitokset)		Lastenhoito (kotona)		Toimistotyö itsenäinen		Toimistotyö epäitsenäinen		Pankki ja vakuu- alan työt		Myyntityö (asiantuntija)		Myyntityö (rutiininomainen)		Järjestyksen yllä- pidon ammatit		Tekniset ammatit		Työnjohto (palvelualat)		Muut		
	Koodi	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Yhteensä
Ammatti	3432																			1	23									24
Myymläläksat	3432																													1
Huoltoasemahoitajat	3441																											1		1
Huoltoasemamyyjät	3442																			10	3									13
Torikauppiat	3450																				1									1
Muut kaupallisen alan työntekijät	3990																											1		1
Puutarhatyönjohto	4110																											1	4	5
Kalastusmestarit	4321																											3		3
Metsätyönjohtajat	4410																											9		9
Konemestarit	5032																													1
Helikopterilentäjät	5212																											1		1
Satamavirkailija	5512																											1		1
Lennnonseivittäjät	5522																											1		1
Rahti- ja lentoliikennevirkailijat	5531																											1	1	2
Liikenneohjaajat ym.	5542																											1		1
KOnduktööri	5551																											1		1
Tieliikenteenjohto	5560																										5	1		6
Tie- ja raitiovaunuliikenteen palvelutyöntekijät	5570																												1	1
Postitoimipaikanhoitajat	5610													2													3			5
Posti- ja teleliikennevirkailijat	5620															1	10													11
Palvelunvälttäjät	5630													7																7
Televirkailijat	5642													2																2
Huoltovalvoja	7531																													2
Palomestari	9012																										2			2
Komissariot	9031																													7
Muut poliisit	9032																													11
TULLi- ja rajavartijat	9042																													13
Vartiopäälliköt	9051																													1
Vanginvartijat	9052																													3
Suurtalouksienhoitajat	9111																										2	12		14
Baarinhoitajat	9112																											2		2
Hovimestarit	9211																											3		3
Ravintolaemännät	9212																											4		4
Siivoustyönjohtajat	9421																											1	7	8
Toimiupseerit	9812																													4
Sotilastekn. henkilöstö	9813																													2
Värvätyt	9890																													3
Purserit	9911																												3	3
Lentoemännät	9912																												1	1
Yhteensä		7	91	2	60	4	67	41		44		32	257	10	87	10	75	24	21	62	145	43	3	124	29	41	61	31	19	1390
Prosenttiosuus		0,5	6,5	0,1	4,3	0,3	4,8	2,9		3,2		2,3	18,5	0,7	6,3	0,7	5,4	1,7	1,5	4,5	10,4	3,1	0,2	8,9	2,1	2,9	4,4	2,2	1,4	100

Liite 3 Taulukoita ja tilastollisia testejä

LIITE 3

Taulu 1. Autonomiavalittuvuuksien etsiminen faktorianalyysin avulla. Käytetään pääakselifaktorointia, jonka alkufaktoroinnin tulokset ovat alapuolella.

Variable	Communality	*	Factor	Eigenvalue	Pct of Var	Cum Pct
K33	,20571	*	1	9,73296	23,7	23,7
Y45OS6	,28179	*	2	3,71605	9,1	32,8
Y45OS7	,40569	*	3	1,96659	4,8	37,6
Y45OS8	,22487	*	4	1,87152	4,6	42,2
Y45OS9	,28848	*	5	1,40418	3,4	45,6
Y45OS10	,30609	*	6	1,37121	3,3	48,9
Y45OS11	,35127	*	7	1,20804	2,9	51,9
Y63OS4	,34425	*	8	1,16112	2,8	54,7
Y63OS8	,43502	*	9	,98489	2,4	57,1
Y63OS9	,49391	*	10	,91453	2,2	59,3
Y63OS10	,47680	*	11	,90597	2,2	61,6
Y63OS11	,41898	*	12	,81627	2,0	63,5
Y63OS12	,52805	*	13	,79526	1,9	65,5
Y63OS13	,60409	*	14	,74908	1,8	67,3
Y63OS14	,29964	*	15	,71577	1,7	69,1
Y63OS15	,46780	*	16	,68890	1,7	70,7
Y63OS16	,58424	*	17	,66946	1,6	72,4
Y63OS17	,57696	*	18	,64168	1,6	73,9
Y63OS18	,49753	*	19	,63323	1,5	75,5
Y63OS19	,45792	*	20	,61245	1,5	77,0
Y63OS20	,46177	*	21	,60694	1,5	78,5
Y63OS21	,25355	*	22	,57635	1,4	79,9
Y64OS1	,38385	*	23	,56907	1,4	81,2
Y64OS2	,44896	*	24	,54983	1,3	82,6
Y64OS3	,46286	*	25	,54435	1,3	83,9
Y64OS4	,42371	*	26	,53440	1,3	85,2
Y64OS5	,47159	*	27	,53000	1,3	86,5
Y64OS6	,32227	*	28	,48358	1,2	87,7
Y64OS7	,37541	*	29	,46535	1,1	88,8
Y68OS1	,26803	*	30	,44998	1,1	89,9
Y68OS3	,32169	*	31	,44231	1,1	91,0
Y68OS4	,36684	*	32	,42679	1,0	92,0
Y68OS5	,43888	*	33	,42136	1,0	93,1
Y68OS6	,23980	*	34	,41167	1,0	94,1
Y68OS8	,33883	*	35	,39334	1,0	95,0
Y68OS9	,42315	*	36	,38986	1,0	96,0
Y68OS11	,23459	*	37	,37891	,9	96,9
Y68OS13	,20677	*	38	,36579	,9	97,8
K69OS5	,51685	*	39	,34320	,8	98,6
K69OS6	,50859	*	40	,28398	,7	99,3
K70OS5	,35400	*	41	,27377	,7	100,0

LIITE 3

Taulu 2. Autonomiaulottuvuuksien faktorianalyysin lopputilastot. Kiinnostavaa on mallin kokonaisselitysaste.

Variable	Communality	*	Factor	Eigenvalue	Pct of Var	Cum Pct
K33	,18857	*	1	9,15726	22,3	22,3
Y45OS6	,27819	*	2	3,12790	7,6	30,0
Y45OS7	,46397	*	3	1,32804	3,2	33,2
Y45OS8	,18708	*	4	1,23224	3,0	36,2
Y45OS9	,26731	*	5	,81152	2,0	38,2
Y45OS10	,26197	*				
Y45OS11	,37523	*				
Y63OS4	,36538	*				
Y63OS8	,45096	*				
Y63OS9	,51507	*				
Y63OS10	,43103	*				
Y63OS11	,36291	*				
Y63OS12	,49328	*				
Y63OS13	,63658	*				
Y63OS14	,26045	*				
Y63OS15	,40807	*				
Y63OS16	,55023	*				
Y63OS17	,54953	*				
Y63OS18	,50284	*				
Y63OS19	,47735	*				
Y63OS20	,44717	*				
Y63OS21	,27303	*				
Y64OS1	,38515	*				
Y64OS2	,41957	*				
Y64OS3	,40526	*				
Y64OS4	,42613	*				
Y64OS5	,48522	*				
Y64OS6	,29885	*				
Y64OS7	,38661	*				
Y68OS1	,26265	*				
Y68OS3	,37932	*				
Y68OS4	,48206	*				
Y68OS5	,44528	*				
Y68OS6	,21431	*				
Y68OS8	,32906	*				
Y68OS9	,34885	*				
Y68OS11	,18739	*				
Y68OS13	,17141	*				
K69OS5	,47940	*				
K69OS6	,48015	*				
K70OS5	,32410	*				

LIITE 3

Taulu 3. Faktoripistemäärämuuttujien keskiarvot kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä.

Variable	Value	Label	Mean	Std Dev	Cases
Ammattitaito					
For Entire Population			1,051E-16	,9207268	3111
SOSEK3	3,00	yl th	,4121189	,8092098	556
SP	0	mies	,5070554	,7645959	313
SP	1	nainen	,2898346	,8493393	243
SOSEK3	4,00	al th	-,0647166	,9141725	1236
SP	0	mies	,1431277	,8106270	357
SP	1	nainen	-,1491312	,9404141	879
SOSEK3	5,00	työntekijät	-,1130769	,9236653	1319
SP	0	mies	-,0665073	,8898649	861
SP	1	nainen	-,2006236	,9790864	458
10,7 Pct					Total Cases = 3483 Missing Cases = 372 or
Työn henkiset vaatimukset					
For Entire Population			-7,309E-17	,8742679	3111
SOSEK3	3,00	yl th	,7340538	,7464686	556
SP	0	mies	,7851605	,7146853	313
SP	1	nainen	,6682250	,7820881	243
SOSEK3	4,00	al th	,1709549	,7754572	1236
SP	0	mies	,2781949	,7671659	357
SP	1	nainen	,1274001	,7750030	879
SOSEK3	5,00	työntekijät	-,4696241	,7280386	1319
SP	0	mies	-,4446798	,7005187	861
SP	1	nainen	-,5165171	,7757617	458
10,7 Pct					Total Cases = 3483 Missing Cases = 372 or
Hoiva- ja palveluintensivisyys					
For Entire Population			-1,462E-16	,8703359	3111
SOSEK3	3,00	yl th	,0423032	,8094589	556
SP	0	mies	-,0769373	,7212320	313
SP	1	nainen	,1958929	,8888002	243
SOSEK3	4,00	al th	,2413179	,8415825	1236
SP	0	mies	,1055533	,6969475	357
SP	1	nainen	,2964578	,8881193	879
SOSEK3	5,00	työntekijät	-,2439648	,8560892	1319
SP	0	mies	-,3184498	,7768453	861
SP	1	nainen	-,1039395	,9736015	458
10,7 Pct					Total Cases = 3483 Missing Cases = 372 or
Manageriaallinen asema					
For Entire Population			-4,111E-17	,8231789	3111
SOSEK3	3,00	yl th	,4707208	,9890588	556
SP	0	mies	,6374682	,9867154	313
SP	1	nainen	,2559392	,9518219	243
SOSEK3	4,00	al th	-,0520259	,8393628	1236
SP	0	mies	,2476022	,9661632	357
SP	1	nainen	-,1737178	,7491159	879
SOSEK3	5,00	työntekijät	-,1496715	,6390804	1319
SP	0	mies	-,1546129	,6489706	861
SP	1	nainen	-,1403823	,6206545	458
10,7 Pct					Total Cases = 3483 Missing Cases = 372 or
Työprosessin automatisoitu työnjohdollinen kontrolli					
For Entire Population			-8,907E-17	,8311585	3111
SOSEK3	3,00	yl th	,1709234	,8326362	556
SP	0	mies	,0108748	,7667579	313
SP	1	nainen	,3770766	,8695890	243
SOSEK3	4,00	al th	,0396046	,8029171	1236
SP	0	mies	-,2099311	,7804891	357
SP	1	nainen	,1409519	,7900681	879
SOSEK3	5,00	työntekijät	-,1091620	,8416409	1319
SP	0	mies	-,2065933	,8147706	861
SP	1	nainen	,0740002	,8614874	458
10,7 Pct					Total Cases = 3483 Missing Cases = 372 or

LIITE 3

Taulu 4. Testataan sosioekonomisten ryhmien autonomiaprofiilin erojen tilastollista merkitsevyyttä yksisuuntaisella varianssianalyysillä.

Ammattitaito					
Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	5	149,9921	29,9984	37,4607	,0000
Within Groups	3105	2486,4726	,8008		
Total	3110	2636,4647			
Työn henkiset vaatimukset					
Between Groups	5	635,8027	127,1605	226,7453	,0000
Within Groups	3105	1741,3084	,5608		
Total	3110	2377,1111			
Hoiva- ja palveluintensivisyys					
Between Groups	5	184,6702	36,9340	52,8211	,0000
Within Groups	3105	2171,1067	,6992		
Total	3110	2355,7769			
Manageriaalinen asema					
Between Groups	5	221,1313	44,2263	72,8008	,0000
Within Groups	3105	1886,2780	,6075		
Total	3110	2107,4093			
Työprosessin automatisoitu työnjohdollinen kontrolli					
Between Groups	5	107,0414	21,4083	32,5620	,0000
Within Groups	3105	2041,4229	,6575		
Total	3110	2148,4643			

Taulu 5. Scheffen testillä tutkitaan, minkä ryhmien välillä autonomiaprofiilin erot ovat tilastollisesti merkitseviä. Tähti merkitsee tilastollista merkitsevyyttä. Merkitsevyytaso 0,5.

Ammattitaito				Työn henkiset vaatimukset			
			T a t a y y				A t a a y y
			Y l y l l l				L y l l l l
			+ + + + +				+ + + + +
			N n m m n m				N m n m n m
			A a i i a i				A i a i a i
Mean	SPSOSEK			Mean	SPSOSEK		
-,2006	työ+nai			-,5165	al+nai		
-,1491	al+nai			-,4447	ty+mie		
-,0665	ty+mie			,1274	al+nai	*	*
-,1431	al+mie	*	*	,2782	al+mie	*	*
,2898	yl+nai	*	*	,6682	yl+nai	*	*
,5071	yl+mie	*	*	,7852	yl+mie	*	*

Hoiva ja palveluintensivisyys				Manageriaalinen asema			
			G G G G G				A t t a y y
			r r r r r				L y y l l l
			p p p p p				+ + + + +
			4 5 0 2 1 3				N m n m m n
Mean	SPSOSEK			Mean	SPSOSEK		
-,3184	ty+mie	*		-,1737	al+nai		
-,1039	ty+nai	*		-,1546	ty+mie		
-,0769	yl+mie	*	*	-,1404	ty+nai		
,1056	al+mie	*	*	,2476	al+mie	*	*
,1959	yl+nai	*	*	,2559	yl+mie	*	*
,2965	al+nai	*	*	,6375	yl+nai	*	*

Työprosessin automatisoitu työnjohdollinen kontrolli							
			A t y t a y				
			L y l y l l				
			+ + + + +				
			M m m n n n				
			I i i a a a				
Mean	SPSOSEK						
-,2099	Al+mie						
-,2066	Ty+mie	*	*				
,0109	Yl+mie	*	*				
,0740	Ty+nai	*	*				
,1410	Al+nai	*	*				
,3771	Yl+nai	*	*				

LIITE 3

Taulu 6. Vaikutusmahdollisuuksien määrä omassa työprosessissa kuvaavan summamuuttujan reliabelisuus tarkastelu.

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A U T O S U M)					
Summamuuttujien Osiot		Kysymyst en koodit	Mean	Std Dev	Cases
Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönne:					
Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti		Y45OS9	3,5711	,6800	3369
Työssä voi saavuttaa itse asettamiaan tavoitteita		Y45OS11	3,1270	,9039	3369,0
Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan:					
Siihen mitä työtehtäviin kuuluu		Y64OS1	2,2778	,9108	3369
Siihen missä järjestyksessä teette työnne		Y64OS2	2,9193	,9476	3369
Työtahtiinne		Y64OS3	2,8638	,9470	3369,0
Työmenetelmiinne		Y64OS4	2,8320	,9515	3369
Siihen miten työt jaetaan ihmisten kesken		K69OS5	2,7251	1,0641	3369,0
Voitteko soveltaa työssänne omia ideoita		K69OS6	2,7397	,9474	3369
Correlation Matrix					
	Y45OS9	Y45OS11	Y64OS1	Y64OS2	Y64OS3
Y45OS9	1,0000				
Y45OS11	,3607	1,0000			
Y64OS1	,2318	,3430	1,0000		
Y64OS2	,3329	,2994	,4051	1,0000	
Y64OS3	,2799	,2325	,3138	,5234	1,0000
Y64OS4	,2631	,3255	,3814	,5036	,4541
K69OS5	,2449	,3941	,4345	,3626	,2492
K69OS6	,3124	,4173	,4190	,3867	,2759
	Y64OS4	K69OS5	K69OS6		
Y64OS4	1,0000				
K69OS5	,4101	1,0000			
K69OS6	,4525	,6247	1,0000		
N of Cases =		3369,0			
Statistics for Scale	Mean 23,0558	Variance 24,4250	Std Dev 4,9422	N of Variables 8	
R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A U T O N O M I A S U M M A M U U T T U J A)					
Item-total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
Y45OS9	19,4847	21,3454	,4166	,2068	,8182
Y45OS11	19,9288	19,6564	,4930	,2779	,8093
Y64OS1	20,7780	19,2767	,5400	,3021	,8030
Y64OS2	20,1365	18,6132	,6010	,4196	,7943
Y64OS3	20,1920	19,4735	,4851	,3340	,8107
Y64OS4	20,2238	18,5859	,6014	,3894	,7942
K69OS5	20,3307	18,0147	,5843	,4483	,7971
K69OS6	20,3161	18,4229	,6277	,4755	,7904
Reliability Coefficients		8 items			
Alpha =		,8229		Standardized item alpha = ,8217	

LIITE 3

Taulu 7. Vaikutusmahdollisuuksien määrä työprosessiin, kun selittäjinä ovat sukupuoli ja sosio-ekonominen asema ja hoiva- palveluintensiivisyys -muuttujat.

TUTKITTAVIEN MUUTTUJIEN LYHENTEIDEN SELITYKSET
 SP SUKUPUOLI
 HOIVA4 HOIVA- JA PALVELUINTENSIIVISYYS
 SOSEK3 KOLMILUOKKAINEN SOSIOEKONOMISEN ASEMAN LUOKITUS

Tests of Significance for AUTOSUM using UNIQUE sums of squares
 Source of Variation SS DF MS F Sig of F

WITHIN+RESIDUAL	67865,83	3281	20,68		
CONSTANT	1154840,55	1	1154840,5	55831,21	,000
SP	242,32	1	242,32	11,72	,001
HOIVA4	1879,81	3	626,60	30,29	,000
SOSIO3	3150,04	2	1575,02	76,14	,000
SP BY HOIVA4	105,43	3	35,14	1,70	,165
SP BY SOSEK3	108,63	2	54,31	2,63	,073
HOIVA4 BY SOSEK3	341,11	6	56,85	2,75	,011
HOIVA4 BY SOSEK3 BY SP	295,52	6	49,25	2,38	,027

(Corrected Model)	12479,92	23	542,61	26,23	,000
(Corrected Total)	80345,75	3304	24,32		

R-Squared = ,155
 Adjusted R-Squared = ,149

Estimates for AUTOSUM

CONSTANT

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper
1	23,7330766	,10044	236,28630	,00000	23,53614	23,93001

SP (SUKUPUOLI)

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper
2	,343786036	,10044	3,42273	,00063	,14685	,54072

HOIVA4 (NELILUOKKAINEN HOIVA- JA PALVELUINTENSIIVISYYS SUMMAMUUTTUJA)

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper
3	-1,4003203	,19537	-7,16744	,00000	-1,78338	-1,01726
4	-,44257900	,17568	-2,51925	,01181	-,78703	-,09813
5	,638762147	,15586	4,09827	,00004	,33317	,94436
NEGSUM	1,20413711	,	,	,	,	,

SOSEK3 (KOLMILUOKKAINEN SOSIOEKONOMISEN ASEMAN LUOKITUS)

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper
6	1,86938186	,15998	11,68476	,00000	1,55570	2,18306
7	-,52048555	,13234	-3,93280	,00009	-,77997	-,26100
NEGSUM	-1,3488963	,	,	,	,	,

SP BY HOIVA4

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper
8	-,30537809	,19537	-1,56306	,11814	-,68844	,07769
9	-,13753216	,17568	-,78286	,43377	-,48198	,20692
10	,252583798	,15586	1,62057	,10521	-,05301	,55818
NEGSUM	,190326455	,	,	,	,	,

SP BY SOSEK3

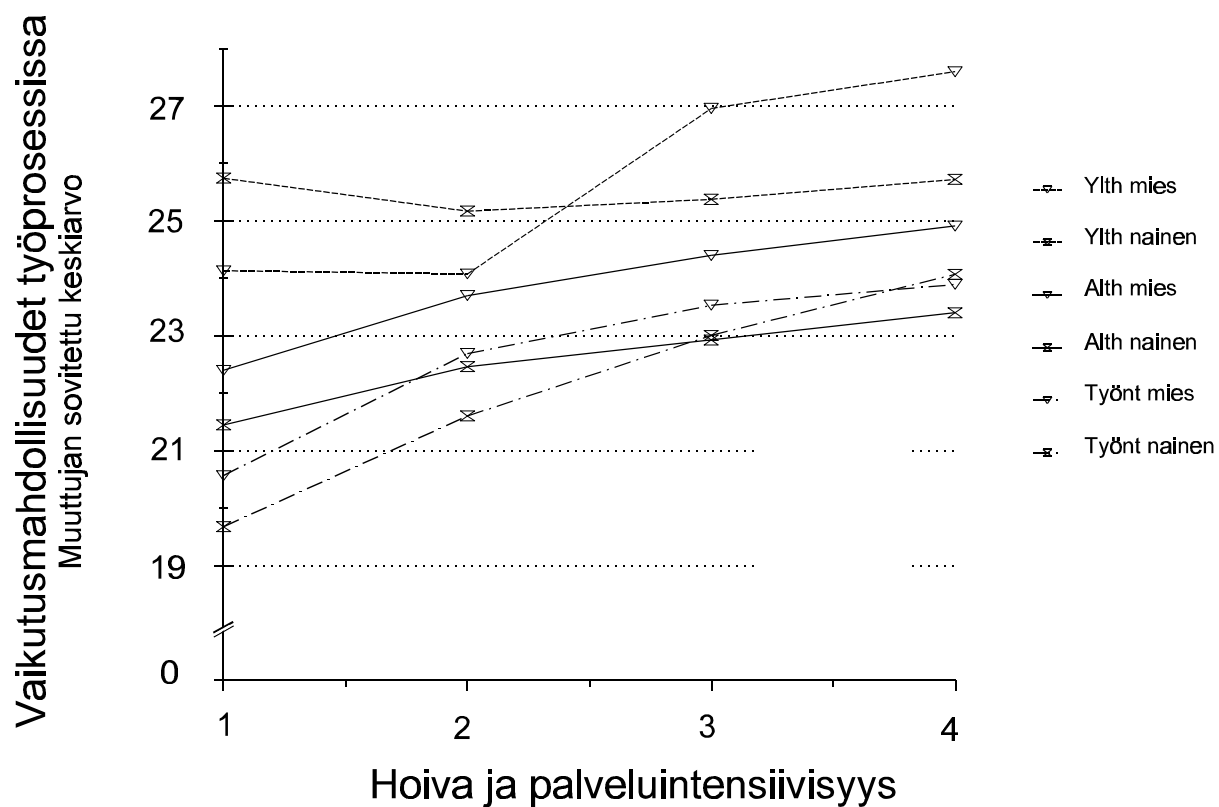
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper
11	-,25016584	,15998	-1,56369	,11799	-,56385	,06351
12	,301795822	,13234	2,28038	,02265	,04231	,56128
NEGSUM	-,05162998	,	,	,	,	,

HOIVA4 BY SOSEK3

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper
13	,740429391	,32825	2,25566	,02416	,09683	1,38403
14	,118761227	,26325	,45114	,65192	-,39738	,63490
15	-,53139583	,28643	-1,85521	,06366	-1,09300	,03021
16	,319214685	,23153	1,37871	,16808	-,13474	,77317
17	-,06728549	,24475	-,27491	,78340	-,54717	,41260
18	-,18265693	,20116	-,90802	,36393	-,57707	,21175
NEGSUM	-,39706706	,	,	,	,	,

HOIVA4 BY SOSEK3 BY SP

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper
19	-,59567454	,32825	-1,81468	,06967	-1,23928	,04793
20	,136927508	,26325	,52015	,60299	-,37921	,65307
21	-,50260442	,28643	-1,75469	,07941	-1,06421	,05900
22	,110588773	,23153	,47764	,63294	-,34337	,56455
23	,445378157	,24475	1,81972	,06889	-,03450	,92526
24	-,16417733	,20116	-,81615	,41447	-,55859	,23023
NEGSUM	,569561852	,	,	,	,	,



Taulu 8. Päätöksentekokomahdollisuudet työssä hoiva- ja palveluintensiivisyyden, sukupuolen ja sosioekonomisen aseman avulla selitettynä.

LIITE 3

Taulu 9. Vaikutusmahdollisuuksien määrä työorganisaatiossa kuvaavan summamuuttujan reliabelisuus tarkastelu.

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (M A N A S U M)				
	Mean	Std Dev	Cases	
Summamuuttujan osiot	Koodi	Mean	Std Dev	Cases
Eri työt vaativat tekijöiltään erilaisia ominaisuuksia				
Johtamistaitoa	Y63OS13	1,8735	1,4322	3398,0
Vastuuta usean henkilön työsuorituksista	Y63OS18	1,8946	1,4633	3398,0
Suurten kokonaisuuksien hallintaa	Y63OS19	1,7157	1,0692	3398,0
Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan:				
Siihen miten työt jaetaan ihmisten kesken	Y64OS5	2,0483	,9568	3398,0

Correlation Matrix				
	Y63OS13	Y63OS18	Y63OS19	Y64OS5
Y63OS13	1,0000			
Y63OS18	,6636	1,0000		
Y63OS19	,5040	,4847	1,0000	
Y64OS5	,4953	,4466	,3256	1,0000

N of Cases =	3398,0
--------------	--------

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	7,5321	15,3677	3,9202	4

Item-total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
Y63OS13	5,6586	7,6338	,7181	,5220	,6747
Y63OS18	5,6374	7,6772	,6843	,4848	,6970
Y63OS19	5,8164	10,4979	,5379	,2971	,7701
Y64OS5	5,4838	11,1777	,5118	,2730	,7840

Reliability Coefficients	4 items
--------------------------	---------

Alpha =	,7910	Standardized item alpha =	,7913
---------	-------	---------------------------	-------

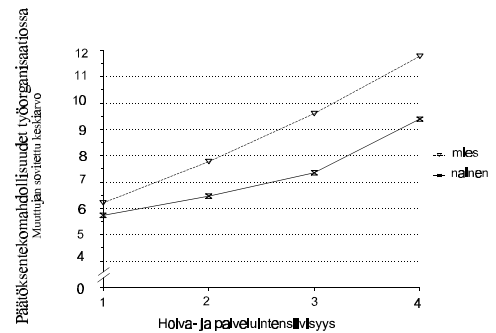
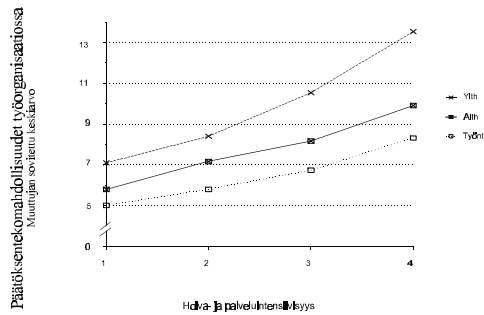
LIITE 3

Taulu 10. Vaikutusmahdollisuuksien määrä työorganisaatiota koskevassa päätöksenteossa, kun selittäjinä ovat sukupuoli ja sosioekonominen asema ja hoiva- palveluintensiivisyys muuttujat.

Käytettyjen muuttujien lyhenteiden selitykset
MANASUM päätöksentekomahdollisuudet työorganisaatiossa
SP sukupuoli
SOSEK3 kolmiluokkainen sosioekonominen asema
hoiva4 neliluokkainen hoiva- ja palveluintensiivisyyttä kuvaava summamuuttuja

Tests of Significance for MANASUM using UNIQUE sums of squares						
Source of Variation	SS	DF	MS	F	Sig of F	
WITHIN+RESIDUAL	31085,72	3329	9,34			
CONSTANT	134043,28	1	134043,28	14354,83	,000	
SP	1778,56	1	1778,56	190,47	,000	
HOIVA4	6083,13	3	2027,71	217,15	,000	
SOSEK3	3619,95	2	1809,98	193,83	,000	
SP BY HOIVA4	229,06	3	76,35	8,18	,000	
SP BY SOSEK3	208,06	2	104,03	11,14	,000	
HOIVA4 BY SOSEK3	546,29	6	91,05	9,75	,000	
(Corrected Model)	20468,27	17	1204,02	128,94	,000	
(Corrected Total)	51553,98	3346	15,41			
R-Squared =	,397					
Adjusted R-Squared =	,394					
Estimates for MANASUM						
CONSTANT						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper
1	8,04534230	,06715	119,81163	,00000	7,91368	8,17700
SP						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper
2	,836624997	,06062	13,80099	,00000	,71777	,95548
HOIVA4						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper
3	-2,0400493	,12647	-16,13025	,00000	-2,28802	-1,79208
4	-,96544689	,11405	-8,46535	,00000	-1,18906	-,74184
5	,463998053	,10126	4,58218	,00000	,26546	,66254
NEGSUM	2,54149809	,	,	,	,	,Paljon
SOSEK3						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper
6	1,84828077	,10701	17,27215	,00000	1,63847	2,05809
7	-,27078703	,08766	-3,08910	,00202	-,44266	-,09892
NEGSUM	-1,5774937	,	,	,	,	työnt
SP BY HOIVA4						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper
8	-,40950749	,10370	-3,94888	,00008	-,61283	-,20618
9	-,17568519	,10334	-1,70015	,08920	-,37829	,02692
10	,240530583	,09600	2,50547	,01228	,05230	,42876
NEGSUM	,344662099	,	,	,	,	naiset*paljon
SP BY SOSEK3						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper
11	,071654496	,09860	,72674	,46744	-,12166	,26497
12	,283292785	,08208	3,45133	,00056	,12236	,44423
NEGSUM	-,35494728	,	,	,	,	naiset*työnt
HOIVA4 BY SOSEK3						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper
13	-,79788181	,21841	-3,65307	,00026	-1,22612	-,36964
14	,160309259	,16957	,94541	,34452	-,17216	,49277
15	-,55045013	,18844	-2,92102	,00351	-,91993	-,18097
16	,291455934	,15327	1,90154	,05732	-,00906	,59198
17	,250297994	,16133	1,55144	,12089	-,06602	,56662
18	-,04833884	,13325	-,36276	,71681	-,30961	,21293
NEGSUM	,694607588	,	,	,	,	paljon*työnt

LIITE 3



Taulu 11. Vaikutusmahdollisuuksien määrä työorganisaatiota koskevassa päätöksenteossa. Oikeanpuoleisessa kuviossa on selittäjinä on sukupuoli ja hoiva- ja palveluintensiivisyys ja vasemmanpuoleisessa sukupuoli ja sosioekonominen asema ja hoiva- palveluintensiivisyys.

Taulu 12. Työprosessin automatisoitu työnjohdollinen kontrolli -summamuuttujan reliabilisuuden tarkastelua. Huomaa, että muuttujat y68os1 ja y68os4 on käännetty toisinpäin ja nimetty uudestaan y68os1k ja y68os4k. Summamuuttujan sisällössä korostuu kiire.

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (AUTOKONTROLLI)

	Mean	Std Dev	Cases	
Summamuuttujan osiot	Kysymys	Mean	Std dev	Cases
Seuraavaassa esitetään esimerkkejä, joiden avulla työtä voidaan kuvaata. Arvioikaa kuinka suuren osan työajastanne:				
Työskentelette niin pienen paineen alaisena, että ehditte ehditte puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtännetänne	Y68OS1K	29330	1,4439	34180
Voitte puhua työtovereiden kanssa työnteon aikana	Y68OS3	2,8882	1,7937	34180
Voitte pitää lyhyitä rupattelutaukoja jokseenkin milloin haluatte	Y68OS4	35728	18528	34180
Työ ei vaadi kaikkea huomiootanne ja keskittymistää	Y68OS6K	4,4134	14306	34180

Correlation Matrix

	Y68OS1K	Y68OS3	Y68OS4	Y68OS6K
Y68OS1K	1,0000			
Y68OS3	,2283	1,0000		
Y68OS4	,2357	,4779	1,0000	
Y68OS6K	,3697	,1763	,2569	1,0000

N of Cases = 3418,0

Statistics for Scale

	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
Scale	13,8075	20,1953	4,4939	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
Y68OS1K	10,8745	14,1396	,3657	,1704	,5774
Y68OS3	10,9193	11,7143	,4287	,2428	,5314
Y68OS4	10,2346	10,9634	,4726	,2646	,4946
Y68OS6K	9,3941	14,3547	,3500	,1675	,5872

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,6215

Standardized item alpha = ,6212

LIITE 3

Taulu 13. Varianssianalyysi, jossa testattiin sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja hoiva-palveluintensiivisyyden vaikutusta työprosessin automatisoidun työnjohdollisen kontrollin määrään.

```

* * * * * A n a l y s i s   o f   V a r i a n c e -- design 1 * * * * *

```

Tests of Significance for AUTOKOL4 using UNIQUE sums of squares					
Source of Variation	SS	DF	MS	F	Sig of F
WITHIN+RESIDUAL	3846,57	3334	1,15		
CONSTANT	12870,99	1	12870,99	11155,89	,000
SP	99,74	1	99,74	86,45	,000
HOIVA4	38,13	3	12,71	11,02	,000
SOSEK3	32,93	2	16,46	14,27	,000
SP BY HOIVA4	4,05	3	1,35	1,17	,320
SP BY SOSEK3	2,29	2	1,14	,99	,371
HOIVA4 BY SOSEK3	35,41	6	5,90	5,11	,000
(Corrected Model)	301,23	17	17,72	15,36	,000
(Corrected Total)	4147,80	3351	1,24		
R-Squared =	,073				
Adjusted R-Squared =	,068				

Estimates for AUTOKOL4
--- Individual univariate ,9500 confidence intervals

CONSTANT						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper
1	2,48124000	,02349	105,62143	,00000	2,43518	2,52730

SP

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	
2	-,19771965	,02127	-9,29787	,00000	-,23941	-,15603	miehet

HOIVA4

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	
3	-,11217145	,04386	-2,55723	,01059	-,19818	-,02617	tuskin lainkaa
4	-,12956636	,04022	-3,22156	,00129	-,20842	-,05071	jonkinverran
5	,046647428	,03545	1,31590	,18830	-,02286	,11615	melkoisesti
NEGSUM	,195090376	,	,	,	,	,	paljon

SOSEK3

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	
6	,191580138	,03737	5,12671	,00000	,11831	,26485	ylth
7	-,05941972	,03071	-1,93480	,05310	-,11963	,00079	alth
NEGSUM	-,13216042	,	,	,	,	,	työnt

SP BY HOIVA4

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	
8	-,05620897	,03632	-1,54747	,12184	-,12743	,01501	miehet*tuskin lainkaan
9	,028516992	,03640	,78349	,43340	-,04285	,09988	miehet*jonkin verran
10	,039352206	,03364	1,16965	,24223	-,02661	,10532	miehet*melkoisessti
NEGSUM	-,01166023	,	,	,	,	,	naiset*paljon

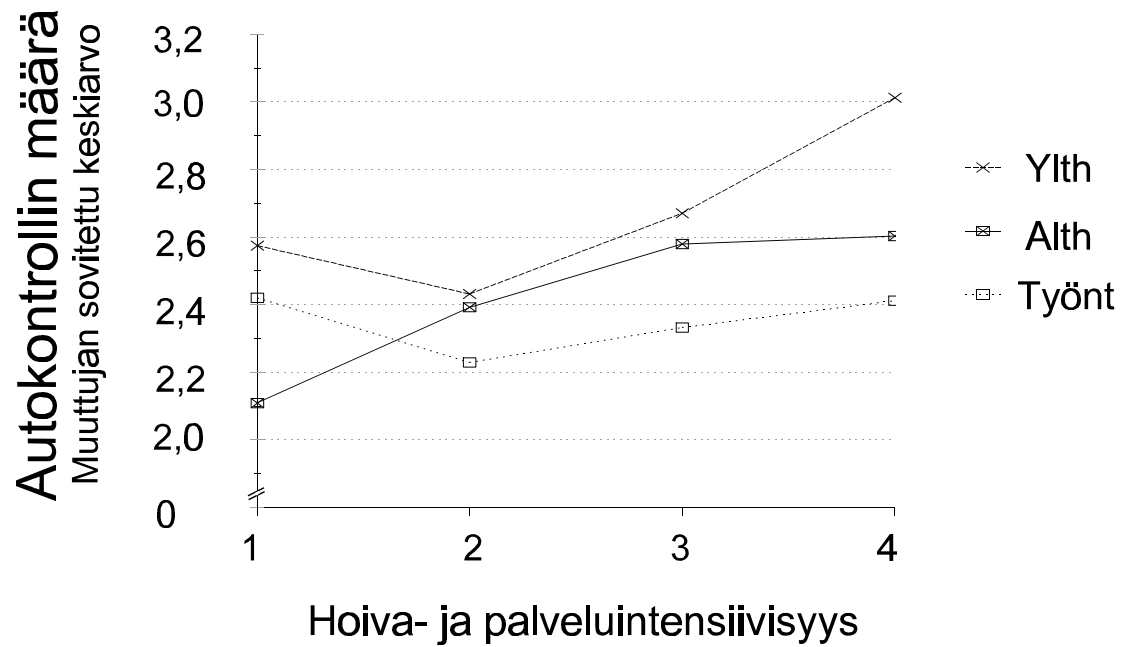
SP BY SOSEK3

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	
11	,004088413	,03453	,11840	,90576	-,06362	,07179	miehet*ylth
12	-,03538460	,02881	-1,22833	,21941	-,09187	,02110	miehet*alth
NEGSUM	,031296190	,	,	,	,	,	naiset*työnt

HOIVA4 BY SOSEK3

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	
13	,015089517	,07545	,19999	,84150	-,13284	,16302	tuskin lainkaan*ylth
14	-,19931425	,05916	-3,36894	,00076	-,31531	-,08332	tuskin lainkaan*alth
15	-,11095451	,06651	-1,66821	,09537	-,24136	,01945	jonkinverran*ylth
16	,100852424	,05396	1,86919	,06168	-,00494	,20664	jonkinverran*alth
17	-,04856285	,05632	-,86224	,38862	-,15899	,06187	melkoisesti*ylth
18	,111247031	,04660	2,38738	,01702	,01988	,20261	melkoisesti*alth
NEGSUM	,131642633	,	,	,	,	,	paljon*työnt

Taulu 14. Kuviossa nähdään palkansaajiin kohdistetun työprosessin kautta tapahtuva työnjohdollisen kontrollin aste eri sosioekonomisissa ryhmissä.



LIITE 3

Taulu 15. Hoiva- ja palveluintensiiivisyys -summamuuttujan reliabelisuuden testauksen tuloksia

Hoiva ja palveluintensiiivisyys summamuuttujan osiot	Koodi
Kuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönnne	
-Työssä voi olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa	y45os6 ^a
-Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä	y45os7 ^a
Eri työt vaativat tekijältään erilaisia ominaisuuksia. Luetelkaa tältä kortilta ne ominaisuudet joita vaaditaan työssänne edes jonkin verran.	
-Esiintymiskykyä	y63os12 ^b
-Läheistä yhteistyötä työtovereiden kanssa	y63os14 ^b
-Palvelualttiutta	y63os15 ^b
-Toisten ongelmien ymmärtämistä	y63os16 ^b
-Toisista ihmisistä huolehtimista	y63os17 ^b
Seuraavassa esitetään esimerkkejä, joiden avulla työtä voidaan kuvata. Arvioikaa kuinka suuren osan työajastanne:	
- Joudutte työssänne tekemisiin muiden ihmisten kuin työtovereiden kanssa (esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien tai oppilaiden kanssa)	y68os9 ^c

^aKuinka hyvin seuraavat kuvaukset sopivat nykyiseen työhönnne: Pitää täysin paikkansa, pitää jokseenkin paikkansa, ei juurikaan pidä paikkansa tai ei lainkaan pidä paikkaansa

^bVaaditaanko ominaisuutta paljon, melko paljon, jonkin verran vai ei lainkaan.

^cArvioikaa kuinka suuren osan työajasta: lähes koko ajan, noin 3/4, noin 1/2, noin 1/4, vähemmän tai ei lainkaan

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (HOIVA)

	Mean	Std Dev	Cases						
1. Y45OS6	3,7376	,5936	3175,0						
2. Y45OS7	3,1137	1,0085	3175,0						
3. Y63OS12	2,1128	1,1853	3175,0						
4. Y63OS14	3,1254	1,0209	3175,0						
5. Y63OS15	2,7222	1,2540	3175,0						
6. Y63OS16	2,2715	1,1631	3175,0						
7. Y63OS17	1,9647	1,1683	3175,0						
8. Y68OS9	2,6715	1,0426	3175,0						
Correlation Matrix									
	Y45OS6	Y45OS7	Y63OS12	Y63OS14	Y63OS15	Y63OS16	Y63OS17	Y68OS9	
Y45OS6	1,0000								
Y45OS7	,4093	1,0000							
Y63OS12	,2588	,2700	1,0000						
Y63OS14	,2945	,2261	,2560	1,0000					
Y63OS15	,2834	,3357	,5111	,3019	1,0000				
Y63OS16	,2351	,4050	,4961	,3502	,4887	1,0000			
Y63OS17	,2111	,4840	,3990	,3117	,4428	,6818	1,0000		
Y68OS9	,3041	,3316	,4738	,1941	,5497	,3918	,4010	1,0000	
N of Cases = 3175,0									
Statistics for Scale	Mean 21,7194	Variance 33,0532	Std Dev 5,7492	N of Variables 8					

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (HOIVA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
Y45OS6	17,9817	30,0740	,4035	,2470	,8237
Y45OS7	18,6057	26,7985	,5017	,3431	,8107
Y63OS12	19,6066	24,8556	,5747	,3801	,8011
Y63OS14	18,5940	27,8077	,3904	,1902	,8247
Y63OS15	18,9972	23,7571	,6318	,4412	,7924
Y63OS16	19,4479	23,9972	,6760	,5492	,7855
Y63OS17	19,7546	24,2797	,6435	,5351	,7905
Y68OS9	19,0479	25,9435	,5670	,3874	,8021

Reliability Coefficients 8 items

Alpha = ,8250 Standardized item alpha = ,8231

LIITE 3

Taulu 16. Hoiva- ja palveluintensiivisyys -muuttujan suora jakauma

Value Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Percent
	8,00	13	,4	,4	,4
	9,00	21	,6	,6	1,0
	10,00	29	,8	,9	1,9
	11,00	47	1,4	1,4	3,2
	12,00	69	2,0	2,0	5,3
	13,00	94	2,7	2,8	8,0
	14,00	140	4,0	4,1	12,2
	15,00	166	4,8	4,9	17,0
	16,00	154	4,4	4,5	21,6
	17,00	211	6,1	6,2	27,8
	18,00	214	6,2	6,3	34,1
	19,00	191	5,5	5,6	39,7
	20,00	145	4,2	4,3	44,0
	21,00	163	4,7	4,8	48,8
	22,00	179	5,2	5,3	54,0
	23,00	187	5,4	5,5	59,5
	24,00	172	5,0	5,1	64,6
	25,00	177	5,1	5,2	69,8
	26,00	188	5,4	5,5	75,3
	27,00	171	4,9	5,0	80,4
	28,00	171	4,9	5,0	85,4
	29,00	164	4,7	4,8	90,2
	30,00	149	4,3	4,4	94,6
	31,00	102	2,9	3,0	97,6
	32,00	81	2,3	2,4	100,0
	,	72	2,1	Missing	
	Total	3470	100,0	100,0	
Valid cases	3398	Missing cases	72		

LIITE 3

Taulu 17. Hoiva- ja palveluintensiivisyys muuttujan jakauma miehillä ja naisilla sosioekonomisissa ryhmissä. Sekä pelkästään miehillä ja naisilla.

HOIVA4 by SPSO SEK

HOIVA4	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	Miehet			Naiset			Kaikki		Total
		Ylth	Alth	Työnt	Ylth	Alth	Työnt	Miehet	Naiset	
8-17		37	51	479	29	147	201	567	377	944
		3,9	5,4	50,7	3,1	15,6	21,3	60,1	39,9	27,8
		11,0	13,2	51,2	10,9	15,0	40,3	34,1	21,7	
		1,1	1,5	14,1	,9	4,3	5,9	16,7	11,1	
18-21		62	90	242	40	161	118	395	318	713
		8,7	12,6	33,9	5,6	22,6	16,5	55,4	44,6	21,0
		18,5	23,4	25,9	15,1	16,5	23,6	23,8	18,3	
		1,8	2,6	7,1	1,2	4,7	3,5	11,6	9,4	
22-26		118	151	154	71	300	109	424	479	903
		13,1	16,7	17,1	7,9	33,2	12,1	47,0	53,0	26,6
		35,1	39,2	16,5	26,8	30,7	21,8	25,5	27,6	
		3,5	4,4	4,5	2,1	8,8	3,2	12,5	14,1	
27-32		119	93	60	125	370	71	275	563	838
		14,2	11,1	7,2	14,9	44,2	8,5	32,8	67,2	24,7
		35,4	24,2	6,4	47,2	37,8	14,2	16,6	32,4	
		3,5	2,7	1,8	3,7	10,9	2,1	8,1	16,6	
Column		336	385	935	265	978	499	1661	1737	3398
Total		9,9	11,3	27,5	7,8	28,8	14,7	48,9	51,1	100,0

Hoiva- ja palveluintensiivisyys * yhdistetty sukupuoli ja sosioekonominen asema -muuttuja

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	755,01609	15	,00000
Likelihood Ratio	787,72664	15	,00000
Linear-by-Linear Association	,05166	1	,82019

Minimum Expected Frequency = 55,605

Number of Missing Observations: 72

Hoiva- ja palveluintensiivisyys * yhdistetty sukupuoli

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	147,25940	3	,00000
Likelihood Ratio	149,51316	3	,00000
Linear-by-Linear Association	139,48739	1	,00000

Minimum Expected Frequency = 348,526

Number of Missing Observations: 72

Taulu 18. Sukupuoli ja sosioekonominen asema selittäjinä hoiva- ja palveluintensiivisyyttä selittävässä varianssianalyysissä.

Tests of Significance for HOIVA using UNIQUE sums of squares						
Source of Variation	SS	DF	MS	F	Sig of F	
WITHIN+RESIDUAL	89748,55	3400	26,40			
CONSTANT	1434195,90	1	1434195,9	54332,54	,000	
SP	754,78	1	754,78	28,59	,000	
SOSEK3	19611,96	2	9805,98	371,49	,000	
(Corrected Model)	23929,75	3	7976,58	302,18	,000	
(Corrected Total)	113678,30	3403	33,41			
R-Squared =	,211					
Adjusted R-Squared =	,210					

Estimates for HOIVA						
--- Individual univariate ,9500 confidence intervals						
CONSTANT						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95% CL-	Upper
1	22,1974622	,09523	233,09340	,00000	22,01075	22,38418
SP (Sukupuoli)						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95% CL-	Upper
2	-,50133859	,09376	-5,34731	,00000	-,68516	-,31752
SOSEK3 (Kolmiluokkainen ssosioekonominen asema)						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95% CL-	Upper
3	2,22282900	,15440	14,39628	,00000	1,92010	2,52556
4	1,22057652	,13098	9,31895	,00000	,96377	1,47738
5	-3,4434055	,	,	,	,	,

Luokat
Miehet
ylth
alth
työnt

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
--------	------	----------------	--------------	---------	---------

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level ,05
The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 3,2497 * \text{RANGE} * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
with the following value(s) for RANGE: 9,24

[illegible]

Mean	RYHMA2	
15,3714	Grp23	Maa ja metsätalouden työnt. (miehet)
16,3037	Grp26	Teollisuuden työnt. (naiset)
16,9472	Grp25	Teollisuuden työnt. (miehet)
18,3846	Grp24	Maa ja metsätal.työnt. (naiset)
18,9784	Grp27	Muu tuotantotyönt. (miehet)
19,3370	Grp 7	Rutiininomainen toimistot.
20,1800	Grp12	Teknisten alojen ammatit
20,6700	Grp28	Muu tuotantotyönt. (Naiset)
20,7447	Grp29	Jakelu ja palvelutyönt. (miehet)
20,7959	Grp18	Valm. ja esit. teht. yl. th.
20,8703	Grp30	Itsenäinen toimistotyö
21,0185	Grp17	Johtotehtävien yl. th (naiset)
21,2483	Grp 6	Muut al. th
23,0000	Grp16	Lastenhoito (kotona)
23,2600	Grp14	Pankit ja vakuutusalan työt
23,9767	Grp 5	Työnjohtoteht. palvelualoilla
24,0617	Grp 8	Myyntityö (rutiininomainen)
24,3168	Grp13	Muut yl. th (miehet)
24,6832	Grp10	Myyntityö (asiantunt. vaativa)
24,6883	Grp21	Järj. ylläpit. liit. ammatit
24,7609	Grp11	Muut yl.th
25,1333	Grp 9	Myyntityö (rutiininomainen)
25,2137	Grp22	Muu yl. th (naiset)
25,3238	Grp15	Johtotehtävien yl. th(miehet)
26,8261	Grp19	Opetusteht. yl. th (miehet)
27,4000	Grp 3	Sosiaalialan työt(alh)
27,4000	Grp 4	Lastenhoito (laitokset)
27,8361	Grp 2	Lähihoitajat ja vastaavat
27,8676	Grp20	Opetusteht. yl. th (naiset)
28,7629	Grp 1	Sairaanhoidajat ja vastaavat

LIITE 3

Taulu 20. Hoiva- ja palvelutyömaisyuden paino muuttujan reliaabelisuus

Asennoitumista hoiva- ja palvelutehtäviin kuvaavat osiot ^a	Koodi
Eri ihmiset panevat painoa erilaisille asioille työssä. Kuinka tärkeätä mielestänne on, että:	
-Työssä voi olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa	k84os6
-Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä	k84os7
-Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä	k84os8

^aVastausvaihtoehtoja oli neljä: erittäin tärkeää, melko tärkeää, ei kovin tärkeää, ei lainkaan tärkeää

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (H O I V A R A T)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	K84OS6	1,7153	,6718	3442,0
2.	K84OS7	2,1604	,7702	3442,0
3.	K84OS8	2,0015	,7702	3442,0

Correlation Matrix

	K84OS6	K84OS7	K84OS8
K84OS6	1,0000		
K84OS7	,4803	1,0000	
K84OS8	,3030	,4562	1,0000

N of Cases = 3442,0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	5,8771	2,9895	1,7290	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
K84OS6	4,1618	1,7277	,4590	,2396	,6266
K84OS7	3,7167	1,3580	,5784	,3369	,4618
K84OS8	3,8757	1,5416	,4469	,2173	,6448

Reliability Coefficients 3 items

Alpha = ,6783 Standardized item alpha = ,6787

Taulu 21. Hoiva- ja palvelutyömaisyysmuuttujan jakauma

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	3,00	379	10,9	11,0	11,0
	4,00	360	10,4	10,5	21,5
	5,00	642	18,5	18,7	40,1
	6,00	900	25,9	26,1	66,3
	7,00	576	16,6	16,7	83,0
	8,00	358	10,3	10,4	93,4
	9,00	154	4,4	4,5	97,9
	10,00	50	1,4	1,5	99,3
	11,00	16	,5	,5	99,8
	12,00	7	,2	,2	100,0
	,	28	,8	Missing	
	Total	3470	100,0	100,0	
Valid cases	3442	Missing cases	28		

LIITE 3

Taulu 22. Hoiva- ja palvelutehtävien arvostuksen jakutuminen miehillä ja naisilla eri sosioekonomisissa asemissa.

		Miehet			Naiset					
HOIVA JA PALVELU- TYÖMÄISYYDEN PAINOTUS	Count									Row Total
	Row Pct									
	Col Pct									
	Tot Pct									
		ylth	alth	työnt	ylth	alth	työnt	miehet	naiset	
1,00	113	131	302	117	484	234	546	835	1381 40,1	
	8,2	9,5	21,9	8,5	35,0	16,9	39,5	60,5		
	33,0	33,9	32,0	43,0	48,8	46,3	32,6	47,2		
	3,3	3,8	8,8	3,4	14,1	6,8	15,9	24,3		
2,00	229	255	643	155	508	271	1127	934	2061 59,9	
	11,1	12,4	31,2	7,5	24,6	13,1	54,7	45,3		
	67,0	66,1	68,0	57,0	51,2	53,7	67,4	52,8		
	6,7	7,4	18,7	4,5	14,8	7,9	32,7	27,1		
Column	342	386	945	272	992	505	1673	1769	3442	
(Continued)	Total	9,9	11,2	27,5	7,9	28,8	14,7	48,6	51,4	100,0

Number of Missing Observations: 28

Taulu 23. Hoiva- ja palvelutyöluonteen arvostusta selittävät kaksi varianssianalyysiiä.**Malli 1**

Tests of Significance for HOIVARAT using UNIQUE sums of squares

Source of Variation	SS	DF	MS	F	Sig of F
WITHIN+RESIDUAL	9943,91	3438	2,89		
CONSTANT	102431,36	1	102431,36	35414,53	,000
SP	262,76	1	262,76	90,85	,000
SOSEK3	8,22	2	4,11	1,42	,242
(Corrected Model)	343,10	3	114,37	39,54	,000
(Corrected Total)	10287,02	3441	2,99		

R-Squared = ,033
Adjusted R-Squared = ,033

CONSTANT

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper
1	5,88613051	,03128	188,18748	,00000	5,82481	5,94746

SP (Sukupuoli)

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	Luokaat
2	,294288579	,03088	9,53138	,00000	,23375	,35483	miehet

SOSEK3 (Ssositsekonominen asema)

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	Luokat
3	,008657436	,05062	,17102	,86422	-,09059	,10791	ylth
4	-,06150143	,04308	-1,42753	,15352	-,14597	,02297	alth
NEGSUM	,052843989	,	,	,	,	,	työnt

Malli 2

WITHIN+RESIDUAL	8401,09	3373	2,49		
CONSTANT	100368,34	1	100368,34	40297,45	,000
SP	146,71	1	146,71	58,90	,000
HOIVAINTEHSIIIVISYS	1343,42	3	447,81	179,79	,000
SOSEK3	167,40	2	83,70	33,61	,000
(Corrected Model)	1687,72	6	281,29	112,94	,000
(Corrected Total)	10088,81	3379	2,99		

R-Squared = ,167
Adjusted R-Squared = ,166

CONSTANT

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper
1	5,93468400	,02956	200,74224	,00000	5,87672	5,99265

SP

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	Luokat
2	,223551117	,02913	7,67488	,00000	,16644	,28066	miehet

HOIVAINTEHSIIIVISYS (luokiteltu hoiva ja palveluintensiivisyys)

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	Luokat
3	,925783879	,04926	18,79518	,00000	,82921	1,02236	8-17
4	,255325284	,05044	5,06204	,00000	,15643	,35422	18-21
5	-,20291175	,04677	-4,33884	,00001	-,29460	-,11122	22-26
NEGSUM	-,97819741	,	,	,	,	,	27-32

SOSEK3

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	Luokat
6	,277039473	,04893	5,66247	,00000	,18111	,37297	ylth
7	,072680631	,04089	1,77738	,07560	-,00749	,15286	alth
NEGSUM	-,34972010	,	,	,	,	,	työnt

LIITE 3

Taulu 24. Hoiva- ja palvelutyöluonten arvostuksen ammattiryhmittäisten erojen tilastollinen merkitsevyys.

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	29	932,0622	32,1401	11,7223	,0000
Within Groups	3412	9354,9537	2,7418		
Total	3441	10287,0160			

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level ,05

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 1,1709 * \text{RANGE} * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 9,24

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

[illegible]

Taulu 25. Tutkintojen tasoa selittävän varianssianalyysin tulokset selittäjien ollessa sukupuoli ja ikäkausi.

```

* * * * * A n a l y s i s   o f   V a r i a n c e  -- design 1 * * * * *

Tests of Significance for KOULUTUS using UNIQUE sums of squares
Source of Variation      SS      DF      MS      F      Sig of F

WITHIN+RESIDUAL          6780,93    3460      1,96
CONSTANT                 34326,89      1    34326,89    17515,44      ,000
SP                       6,04      1      6,04      3,08      ,079
IKAUSI                   429,65      3    143,22      73,08      ,000
IKAUSI BY SP             23,91      3      7,97      4,07      ,007

(Corrected Model)        465,69      7     66,53     33,95      ,000
(Corrected Total)       7246,63    3467      2,09

R-Squared =              ,064
Adjusted R-Squared =     ,062

- - - - -
Estimates for KOULUTUS
--- Individual univariate ,9500 confidence intervals

CONSTANT

Parameter      Coeff.    Std. Err.    t-Value      Sig. t Lower -95% CL- Upper    Vaikutuksen nimi

1    3,14845841    ,02379    132,34590    ,00000      3,10182      3,19510

SP (SUKUPUOLI)

Parameter      Coeff.    Std. Err.    t-Value      Sig. t Lower -95% CL- Upper    Luokat

2    -,04177531    ,02379    -1,75603    ,07917      -,08842      ,00487    miehet

IKAUSI (Neliluokkainen ikäkausi muuttuja)

Parameter      Coeff.    Std. Err.    t-Value      Sig. t Lower -95% CL- Upper    Luokat

3    ,272615213    ,04137     6,58974    ,00000      ,19150      ,35373    15-28 vuotiaat
4    ,348733560    ,04077     8,55373    ,00000      ,26880      ,42867    29-37 vuotiaat
5    -,08586623    ,04163    -2,06254    ,03923      -,16749      -,00424    38-44 vuotiaat
NEGSUM    -,53548254    ,      ,      ,      ,      ,      ,    45-64 vuotiaat

IKAUSI BY SP

Parameter      Coeff.    Std. Err.    t-Value      Sig. t Lower -95% CL- Upper    Luokat

6    -,02917840    ,04137     -,70531    ,48067      -,11029      ,05193    mies*15-28 vuotiaat
7    -,10926281    ,04077    -2,68000    ,00740      -,18920      -,02933    mies*29-37 vuotiaat
8    ,020646554    ,04163      ,49594    ,61997      -,06098      ,10227    mies*38-44 vuotiaat
NEGSUM    ,117794659    ,      ,      ,      ,      ,      ,    mies*45-64 vuotiaat

```

Taulu 26. Tutkinnontasoa selittävä varianssianalyysi, jossa selittäjinä sukupuoli, ikäkausi ja sosioekonominen asema

***** Analysis of Variance -- design 1*****							
Tests of Significance for KOULUTUS using UNIQUE sums of squares							
Source of Variation	SS	DF	MS	F	Sig of F		
WITHIN+RESIDUAL	3869,10	3453	1,12				
CONSTANT	31530,23	1	31530,23	28139,30	,000		
IKAUSI	273,50	3	91,17	81,36	,000		
SP	,39	1	,39	,35	,553		
SOSEK3	2448,39	2	1224,19	1092,54	,000		
SP BY SOSEK3	15,66	2	7,83	6,99	,001		
IKAUSI BY SOSEK3	107,64	6	17,94	16,01	,000		
(Corrected Model)	3377,52	14	241,25	215,31	,000		
(Corrected Total)	7246,63	3467	2,09				
R-Squared =	,466						
Adjusted R-Squared =	,464						
CONSTANT							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	
1	3,47985409	,02074	167,74772	,00000	3,43918	3,52053	
IKAUSI							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	Luokat
2	,277446399	,03783	7,33367	,00000	,20327	,35162	15-28 vuotiaat
3	,272857227	,03279	8,32045	,00000	,20856	,33715	29-37 vuotiaat
4	-,08319966	,03370	-2,46909	,01359	-,14927	-,01713	38-44 vuotiaat
NEGSUM	-,46710397	,	,	,	,	,	45-64 vuotiaat
SP (SUKUPUOLI)							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	Luokat
5	,012032783	,02030	,59270	,55342	-,02777	,05184	mies
SOSEK3 (SOSIOEKONOMINEN ASEMA)							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	Luokat
6	1,36705213	,03324	41,12347	,00000	1,30187	1,43223	ylth
7	-,23707339	,02763	-8,57935	,00000	-,29125	-,18289	alth
NEGSUM	-1,1299787	,	,	,	,	,	työnt
SP BY SOSEK3							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	Luokat
8	-,09469120	,03210	-2,94987	,00320	-,15763	-,03175	mies*ylth
9	,099054105	,02732	3,62576	,00029	,04549	,15262	mies*alth
NEGSUM	-,00436290	,	,	,	,	,	mies*työnt
IKAUSI BY SOSEK3							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	Luokat
10	-,51456549	,06496	-7,92081	,00000	-,64194	-,38719	15-28 vuotiaat*ylth
11	,095837971	,04715	2,03267	,04216	,00340	,18828	15-28 vuotiaat*alth
12	,031921727	,05200	,61393	,53930	-,07002	,13387	29-37 vuotiaat*ylth
13	,019619745	,04323	,45381	,65000	-,06515	,10439	29-37 vuotiaat*alth
14	,218124112	,05384	4,05118	,00005	,11256	,32369	38-44 vuotiaat*ylth
15	-,06816769	,04434	-1,53748	,12427	-,15510	,01876	38-44 vuotiaat*alth
NEGSUM	,217229628	,	,	,	,	,	45-64 vuotiaat*työnt

Taulu 27. Tutkinnonalampuuttujan jakauma.

Value Label	Value	Frequency	Percent	Percent	Percent
Yleissivistävä koulutus		,00	1228	35,4	37,2
Humanistinen ja esteettinen		1,00	58	1,7	1,8
Opettajankoulutus	2,00	60	1,7	1,8	40,8
Kauppa- ja toimistoalan sekä laki-...		3,00	496	14,3	55,8
Tekniikan ja luonnontieteiden koulutus		4,00	828	23,9	25,1
Liikenteen ja tietoliikenteen koulutus		5,00	23	,7	81,6
Maa- ja metsätalouden koulutus		6,00	267	7,7	89,7
Muiden erikoisalojen koulutus		7,00	88	2,5	92,3
Koulutusala tuntematon		8,00	253	7,3	100,0
		,	169	4,9	Missing
			-----	-----	-----
		Total	3470	100,0	100,0
Valid cases	3301	Missing cases	169		

LIITE 3

Taulu 28. Ikäkausittainen tutkinnonalan jakauma.

ALA by IKAUSI

ALA	Count		IKAUSI				Page 1 of 2	
	Row	Pct	1,00	2,00	3,00	4,00	Row Total	
	Col	Pct						
Tot	Pct							
ALA								
Yleissivistävä	310		220	279	419	1228		
koulutus	25,2	17,9	22,7	34,1	37,2			
	38,8	25,6	34,9	49,9				
	9,4	6,7	8,5	12,7				
Humanistinen ja	4	20	14	20	58			
esteettinen	6,9	34,5	24,1	34,5	1,8			
koulutus	,5	2,3	1,8	2,4				
	,1	,6	,4	,6				
Opettajien koulutus	9	20	14	17	60			
	15,0	33,3	23,3	28,3	1,8			
	1,1	2,3	1,8	2,0				
	,3	,6	,4	,5				
Kauppa- ja toimitus-	114	151	133	98	496			
toalan sekä laki-	23,0	30,4	26,8	19,8	15,0			
yhteiskunta- ja	14,3	17,5	16,6	11,7				
käyttätymistieteiden	3,5	4,6	4,0	3,0				
koulutus	208	264	199	157	828			
Tekniikan ja luonnontieteiden	25,1	31,9	24,0	19,0	25,1			
koulutus	26,0	30,7	24,9	18,7				
	6,3	8,0	6,0	4,8				
Liikenteen ja tietoliikenteen	7	9	4	3	23			
koulutus	30,4	39,1	17,4	13,0	,7			
	,9	1,0	,5	,4				
	,2	,3	,1	,1				
Hoitoalojen koulutus	50	87	75	55	267			
	18,7	32,6	28,1	20,6	8,1			
	6,3	10,1	9,4	6,5				
	1,5	2,6	2,3	1,7				
Maa- ja metsätalouden	25	19	17	27	88			
koulutus	28,4	21,6	19,3	30,7	2,7			
	3,1	2,2	2,1	3,2				
	,8	,6	,5	,8				
Column	800	861	800	840	3301			
(Continued) Total	24,2	26,1	24,2	25,4	100,0			

LIITE 3

Taulu 29. Tutkinnonalan jakauma eri sosioekonomisissa ryhmissä. Mukana myös χ^2 testi. Testin käyttökelpoisuutta heikentää tyhjät solut.

ALA	SPSOSEK							Row Total
	Row Pct	miehet			naiset			
	Col Pct	ylth	alth	työnt	ylth	alth	työnt	
Tot Pct								
Yleissivistävä kou- lutus		47	110	422	43	352	254	1228
		3,8	9,0	34,4	3,5	28,7	20,7	37,2
		14,0	29,6	47,0	16,0	36,9	53,2	
		1,4	3,3	12,8	1,3	10,7	7,7	
Humanistinen ja es- teettinen koulutus		9	1	3	38	6	1	58
		15,5	1,7	5,2	65,5	10,3	1,7	1,8
		2,7	,3	,3	14,2	,6	,2	
		,3	,0	,1	1,2	,2	,0	
Opettajan koulutus		18			34	7	1	60
		30,0			56,7	11,7	1,7	1,8
		5,4			12,7	,7	,2	
		,5			1,0	,2	,0	
Kauppa- ja toimis- toalan sekä laki- yhteiskunta- ja käyttäytymist. ko.		78	46	15	80	258	19	496
		15,7	9,3	3,0	16,1	52,0	3,8	15,0
		23,3	12,4	1,7	29,9	27,1	4,0	
		2,4	1,4	,5	2,4	7,8	,6	
Tekniikan ja luon- nontieteiden kou- lutus		146	142	391	28	45	76	828
		17,6	17,1	47,2	3,4	5,4	9,2	25,1
		43,6	38,3	43,6	10,4	4,7	15,9	
		4,4	4,3	11,8	,8	1,4	2,3	
Liikenteen ja tie- toliikenteen koulu- tus		2	4	14		1	2	23
		8,7	17,4	60,9		4,3	8,7	,7
		,6	1,1	1,6		,1	,4	
		,1	,1	,4		,0	,1	
Hoitoalojen koulu- tus		12	11	1	35	203	5	267
		4,5	4,1	,4	13,1	76,0	1,9	8,1
		3,6	3,0	,1	13,1	21,3	1,0	
		,4	,3	,0	1,1	6,1	,2	
Maa- ja metsäta- louden koulutus		10	22	30	3	9	14	88
		11,4	25,0	34,1	3,4	10,2	15,9	2,7
		3,0	5,9	3,3	1,1	,9	2,9	
		,3	,7	,9	,1	,3	,4	
Muiden erikoisalo koulutus		13	35	21	7	72	105	253
		5,1	13,8	8,3	2,8	28,5	41,5	7,7
		3,9	9,4	2,3	2,6	7,6	22,0	
		,4	1,1	,6	,2	2,2	3,2	
Column Total		335	371	897	268	953	477	3301
		10,1	11,2	27,2	8,1	28,9	14,5	100,0
Chi-Square		Value			DF		Significance	
Pearson		1884,49942			40		,00000	
Likelihood Ratio		1801,74219			40		,00000	
Linear-by-Linear Association		1,36088			1		,24338	

Minimum Expected Frequency - 1,867
Cells with Expected Frequency < 5 - 6 of 54 (11,1%)

Taulu 30. Tutkinnontasomuuttujaa selittävä varianssianalyysimalli, jossa selittäjinä sukupuoli, sosioekonominen asema ja ammatissa toimivien naisten osuus.

Tests of Significance for KOULUTUS using UNIQUE sums of squares						
Source of Variation	SS	DF	MS	F	Sig of F	
WITHIN+RESIDUAL	4296,89	3395	1,27			
CONSTANT	11211,02	1	11211,02	8857,91	,000	
SP	14,78	1	14,78	11,68	,001	
SOSEK3	1720,56	2	860,28	679,71	,000	
SOSUUS	27,36	4	6,84	5,40	,000	
SP BY SOSEK3	2,47	2	1,24	,98	,377	
SP BY SOSUUS	9,56	4	2,39	1,89	,110	
SOSEK3 BY SOSUUS	75,21	8	9,40	7,43	,000	
(Corrected Model)	2816,59	21	134,12	105,97	,000	
(Corrected Total)	7113,47	3416	2,08			
R-Squared =	,396					
Adjusted R-Squared =	,392					

Estimates for KOULUTUS						
--- Individual univariate ,9500 confidence intervals						
CONSTANT						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper
1	3,56771588	,03791	94,11644	,00000	3,49339	3,64204
SP (SUKUPUOLI)						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper Luokat
2	,116345280	,03405	3,41739	,00064	,04959	,18310 Mies
SOSEK3 (SOSIOEKONOMINEN ASEMA)						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper Luokat
3	1,39749130	,03994	34,99315	,00000	1,31919	1,47579 ylth
4	-,30838919	,03492	-8,83150	,00000	-,37685	-,23992 alth
NEGSUM	-1,0891021	,	,	,	,	työnt
SOSUUS (NAISTEN OSUUS AMMATISSA)						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper Luokat
5	-,12197097	,08805	-1,38531	,16605	-,29460	,05066 0-9%
6	-,20851461	,05439	-3,83368	,00013	-,31516	-,10187 10-39%
7	,063353498	,07173	,88322	,37718	-,07728	,20399 40-60%
8	,067089271	,05696	1,17790	,23892	-,04458	,17876 61-90%
NEGSUM	,200042811	,	,	,	,	91-100
SP BY SOSEK3						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper Luokat
9	-,05288227	,04485	-1,17898	,23849	-,14083	,03506 mies*ylth
10	,055879679	,04439	1,25892	,20814	-,03115	,14291 mies*alth
NEGSUM	-,00299741	,	,	,	,	nainen*työnt
SP BY SOSUUS						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper Luokat
11	-,04943488	,08531	-,57945	,56232	-,21671	,11784 mies*(0-9 %)
12	-,02957166	,05310	-,55693	,57761	-,13368	,07453 mies*(10-39 %)
13	-,04276513	,06694	-,63888	,52295	-,17401	,08848 mies*(40-60 %)
14	-,08620774	,05395	-1,59802	,11013	-,19198	,01956 mies*(61-90 %)
NEGSUM	,207979415	,	,	,	,	nainen*(91-100 %)
SOSEK3 BY SOSUUS						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper Luokat
15	-,17470594	,08339	-2,09499	,03625	-,33821	-,01120 ylth*(0-9 %)
16	-,11601185	,06825	-1,69975	,08927	-,24983	,01781 ylth*(10-39 %)
17	,103264307	,08437	1,22392	,22107	-,06216	,26869 ylth*(40-60 %)
18	,167657581	,07466	2,24560	,02479	,02127	,31404 ylth*(61-90 %)
19	,212910631	,08273	2,57344	,01011	,05070	,37512 alth*(0-9 %)
20	,089598388	,06927	1,29342	,19595	-,04622	,22542 alth*(10-39 %)
21	-,21076303	,08924	-2,36180	,01824	-,38573	-,03580 alth*(40-60 %)
22	-,29465793	,06191	-4,75921	,00000	-,41605	-,17327 alth*(61-90 %)
NEGSUM	,222707850	,	,	,	,	työnt*(91 -100 %)

LIITE 3

Taulu 32. Tutkinnotasoa selittävä varianssianalyysimalli, jossa selittäjänä tutkinnonala ja ikäkausi.

***** Analysis of Variance -- design 1*****

Tests of Significance for KOULUTUS using UNIQUE sums of squares

Source of Variation	SS	DF	MS	F	Sig of F
WITHIN+RESIDUAL	2779,64	3265	,85		
CONSTANT	10033,59	1	10033,59	11785,57	,000
IKAUSI	5,90	3	1,97	2,31	,075
ALA	3055,38	8	381,92	448,61	,000
ALA BY IKAUSI	585,95	24	24,41	28,68	,000
(Corrected Model)	4419,98	35	126,29	148,34	,000
(Corrected Total)	7199,62	3300	2,18		

R-Squared = ,614

Adjusted R-Squared = ,610

Estimates for KOULUTUS

--- Individual univariate ,9500 confidence intervals

CONSTANT

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	Parametrien
1	3,86983145	,03565	108,56137	,00000	3,79994	3,93972	

IKAUSI (IKÄMUUTTUJA RYHMITELTYNÄ 5-LUOKKAAN)

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	Parametrien sisältö
2	-,14375222	,06629	-2,16844	,03020	-,27373	-,01377	15-28 vuotiaat
3	,058962797	,05357	1,10067	,27112	-,04607	,16400	29-37 vuotiaat
4	,115246421	,06229	1,85016	,06438	-,00688	,23738	38-44 vuotiaat
NEGSUM	-,03045700	,	,	,	,	,	45-64 vuotiaat

ALA (8-LUOKKAINEN TUTKINNONALA MUUTTUJA)

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	Parametrien sisältö
5	-1,9322758	,04289	-45,05391	,00000	-2,01637	-1,84819	Yleisivistävä koulutus
6	1,54266855	,13679	11,27766	,00000	1,27447	1,81087	Humanist. ja esteet. koulutus
7	1,35162046	,11545	11,70741	,00000	1,12526	1,57798	Opettajankoulutus
8	,302861987	,05139	5,89307	,00000	,20210	,40363	Kauppa- ja toimisto. sekä laki-....
9	-,21449605	,04580	-4,68296	,00000	-,30430	-,12469	Tekniikan ja luonnontiet. koulutus
10	-,32816479	,18953	-1,73145	,08347	-,69978	,04345	Liikenteen ja tietoliik. koulutus
11	,118658619	,06228	1,90537	,05682	-,00345	,24076	Hoitoalojen koulutus
12	-,30115470	,09524	-3,16193	,00158	-,48790	-,11441	Maa- ja metsätalouden koulutus
NEGSUM	-,53971832	,	,	,	,	,	Muiden erikoisalojen koulutus

Taulu 33. Alempien toimihenkilönaisten ammattiryhmien koulutustausta

AMMATTIRYHMÄT																
Row Pct	Row															
Col Pct	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00	10,00	11,00	12,00	13,00	14,00		
Tot Pct																
T ,00	5	6	20	8	25	90	43	42	15	116	6	32	35	19		
	,4	,5	1,6	,7	2,0	7,3	3,5	3,4	1,2	9,4	,5	2,6	2,9	1,5		
	5,1	9,7	30,3	20,5	58,1	32,4	47,8	49,4	36,6	61,7	13,0	21,9	37,6	38,8		
T K	,2	,2	,6	,2	,8	2,7	1,3	1,3	,5	3,5	,2	1,0	1,1	,6		
I																
N 1,00						6			1							
N						10,3			1,7							
N O						2,2			2,4							
N A						,2			,0							
A																
L 2,00			3	2		1										1
A			5,0	3,3		1,7										1,7
			4,5	5,1		,4										2,0
			,1	,1		,0										,0
3,00	2	8	1	1	2	149	40	37	11	28	1	3	15	6		
	,4	1,6	,2	,2	,4	30,0	8,1	7,5	2,2	5,6	,2	,6	3,0	1,2		
	2,0	12,9	1,5	2,6	4,7	53,6	44,4	43,5	26,8	14,9	2,2	2,1	16,1	12,2		
	,1	,2	,0	,0	,1	4,5	1,2	1,1	,3	,8	,0	,1	,5	,2		
4,00			4		3	13	4	1	8	23	7	107	11	6		
			,5		,4	1,6	,5	,1	1,0	2,8	,8	12,9	1,3	,7		
			6,1		7,0	4,7	4,4	1,2	19,5	12,2	15,2	73,3	11,8	12,2		
			,1		,1	,4	,1	,0	,2	,7	,2	3,2	,3	,2		
5,00						1			1	1	1		2			
						4,3			4,3	4,3	4,3		8,7			
						,4			,5	,5	2,2		2,2			
						,0			,0	,0	,0		,1			
6,00	89	44	32	22	9	2	1	1	2				10	2		
	33,3	16,5	12,0	8,2	3,4	,7	,4	,4	,7				3,7	,7		
	90,8	71,0	48,5	56,4	20,9	,7	1,1	1,2	4,9				10,8	4,1		
	2,7	1,3	1,0	,7	,3	,1	,0	,0	,1				,3	,1		
7,00																
					1	5	2	3	2	2		2		14		
					1,1	5,7	2,3	3,4	2,3	2,3		2,3		15,9		
					2,3	1,8	2,2	3,5	4,9	1,1		1,4		28,6		
					,0	,2	,1	,1	,1	,1		,1		,4		
8,00																
	2	4	6	6	3	11		1	2	18	31	2	20	1		
	,8	1,6	2,4	2,4	1,2	4,3		,4	,8	7,1	12,3	,8	7,9	,4		
	2,0	6,5	9,1	15,4	7,0	4,0		1,2	4,9	9,6	67,4	1,4	21,5	2,0		
	,1	,1	,2	,2	,1	,3		,0	,1	,5	,9	,1	,6	,0		
olumen	98	62	66	39	43	278	90	85	41	188	46	146	93	49		
Total	3,0	1,9	2,0	1,2	1,3	8,4	2,7	2,6	1,2	5,7	1,4	1,4	2,8	1,5		

Taulu 35. Osallistumista työpaikkakoulutukseen selittävä varianssianalyysimalli, jossa selittäjinä sukupuoli, sosioekonominen asema ja koulutukseen osallistumismahdollisuudet.

Tests of Significance for K76 using UNIQUE sums of squares						
Source of Variation	SS	DF	MS	F	Sig of F	
WITHIN+RESIDUAL	753,55	3357	,22			
CONSTANT	5797,05	1	5797,05	25825,39	,000	
SOSEK3	68,35	2	34,17	152,24	,000	
SP	1,72	1	1,72	7,66	,006	
K75	43,67	2	21,84	97,27	,000	
SOSEK3 * K75	2,25	4	,56	2,51	,040	
(Corrected Model)	184,83	9	20,54	91,49	,000	
(Corrected Total)	938,38	3366	,28			
R-Squared =	,197					
Adjusted R-Squared =	,195					

CONSTANT						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95% CL-	Upper
1	1,5289287859	,00951	160,70280	,00000	1,51027	1,54758
SOSEK3 (SOSIOEKONOMINEN ASEMA)						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95% CL-	Upper
2	-,1779535583	,01557	-11,42930	,00000	-,20848	-,14743
3	-,0443780666	,01263	-3,51294	,00045	-,06915	-,01961
NEGSUM	,2223316249	,	,	,	,	,
SP (SUKUPUOLI)						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95% CL-	Upper
4	-,0241595012	,00873	-2,76832	,00567	-,04127	-,00705
K75 (TYÖPAIKAN KOULUTUSMAHDOLLISUUDET)						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95% CL-	Upper
5	-,1340269799	,01294	-10,35712	,00000	-,15940	-,10865
6	-,0613302075	,01295	-4,73440	,00000	-,08673	-,03593
NEGSUM	,1953571874	,	,	,	,	,
SOSEK3 * K75 (SOSIOEKONOMINEN ASEMA*TYÖPAIKAN KOULUTUSMAHDOLLISUUDET)						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95% CL-	Upper
7	-,0101587508	,02002	-,50744	,61188	-,04941	,02909
8	-,0236007993	,02111	-1,11778	,26374	-,06500	,01780
9	-,0295169250	,01651	-1,78829	,07382	-,06188	,00285
10	,0146314625	,01656	,88367	,37694	-,01783	,04710
NEGSUM	,0486450126	,	,	,	,	,
Luokat						
ylth						
alth						
työnt						
Luokat						
miehet						
Luokat						
hyvät						
jonkinlaiset						
heikot						
Luokat						
ylth*hyvät						
ylth*jonkinlaiset						
alth*hyvät						
alth*jonkinlaiset						
työnt*heikot						

Luokat

ylth
alth
työnt

Luokat

miehet

Luokat

hyvät
jonkinlaiset
heikot

Luokat

ylth*hyvät
ylth*jonkinlaiset
alth*hyvät
alth*jonkinlaiset
työnt*heikot

LIITE 3

Taulu 36. Työpaikkakoulutukseen osallistumattomuuden syyt eri sosioekonomisissa ryhmissä.

K78OS1 koulutusta vaikeuttanut kiinnostuksen pu by SPSOSEK

		SPSOSEK						Page 1 of 2		
		Count	Row Pct	Col Pct				Row	Total	
		Tot Pct			.00	1.00	2.00	3.00	4.00	5.00
K78OS1	1	64	119	448	67	349	248	1295		
		4,9	9,2	34,6	5,2	26,9	19,2	68,8		
		84,2	73,5	65,1	80,7	72,3	63,4			
	2	9	27	127	12	79	81	335		
		11,8	16,7	18,5	14,5	16,4	20,7	17,8		
		,5	1,4	6,7	,6	4,2	4,3			
	3	3	6	51	4	25	29	118		
		2,5	5,1	43,2	3,4	21,2	24,6	6,3		
		3,9	3,7	7,4	4,8	5,2	7,4			
	4		10	62		30	33	135		
		7,1	45,9	22,2	24,4	7,2				
		6,2	9,0		6,2	8,4				
			,5	3,3		1,6	1,8			
		Column		76	162	688	83	483	391	1883
		(Continued) Total		4,0	8,6	36,5	4,4	25,7	20,8	100,0

Number of Missing Observations: 1587

K78OS2 epäonnistumisen pelko by SPSOSEK

		SPSOSEK						Page 1 of 2		
		Count	Row Pct	Col Pct				Row	Total	
		Tot Pct			.00	1.00	2.00	3.00	4.00	5.00
K78OS2	ei lainkaan	1	73	153	616	79	438	327	16866	
			4,3	9,1	36,5	4,7	26,0	19,4	89,88	
			96,1	95,6	89,8	96,3	90,1	84,5		
			3,9	8,2	32,8	4,2	23,3	17,4		
	jonkin verran	2	2	7	58	3	37	46	1533	
			1,3	4,6	37,9	2,0	24,2	30,1	8,22	
			2,6	4,4	8,5	3,7	7,6	11,9		
			,1	,4	3,1	,2	2,0	2,5		
	melko paljon	3	1		5		6	8	200	
			5,0		25,0		30,0	40,0	1,11	
			1,3		,7		1,2	2,1		
			,1		,3		,4			
	paljon	4			7		5	6	188	
					38,9		27,8	33,3	1,00	
					1,0		1,0	1,6		
				,4		,3	,3			
Column		76	160	686	82	486	387	18777		
(Continued) Total		4,0	8,5	36,5	4,4	25,9	20,6	100,00		

Number of Missing Observations: 1593

K78OS3 kiire työpaikalla by SPSOSEK

		SPSOSEK						Page 1 of 2	
		Count					Row	Total	
		Tot Pct	.00	1.00	2.00	3.00	4.00		5.00
K78OS3									
ei lainkaan	1	32	96	444	40	281	250	11433	
		2,8	8,4	38,8	3,5	24,6	21,9	61,99	
		42,1	59,6	65,9	49,4	58,5	66,5		
jonkin verran	2	22	36	117	20	116	69	3800	
		5,8	9,5	30,8	5,3	30,5	18,2	20,66	
		28,9	22,4	17,4	24,7	24,2	18,4		
melko paljon	3	10	20	73	15	49	30	1977	
		5,1	10,2	37,1	7,6	24,9	15,2	10,77	
		13,2	12,4	10,8	18,5	10,2	8,0		
paljon	4	12	9	40	6	34	27	1288	
		9,4	7,0	31,3	4,7	26,6	21,1	6,99	
		15,8	5,6	5,9	7,4	7,1	7,2		
Column		76	161	674	81	480	376	18488	
(Continued)	Total	4,1	8,7	36,5	4,4	26,0	20,3	100,00	

Number of Missing Observations: 1622

K78OS4 työnantajan asenne by SPSOSEK

		SPSOSEK						Page 1 of 2	
K78OS4		Count	Row Pct	Col Pct				Row	Total
		Tot Pct			.00	1.00	2.00	3.00	4.00
ei lainkaan	1	44	109	402	55	335	206		11511
		3,8	9,5	34,9	4,8	29,1	17,9		67,22
		61,1	72,2	65,0	67,1	73,0	62,0		
jonkin verran	2	16	23	119	18	63	72		3111
		5,1	7,4	38,3	5,8	20,3	23,2		18,11
		22,2	15,2	19,3	22,0	13,7	21,7		
melko paljon	3	8	9	57	3	34	21		1322
		6,1	6,8	43,2	2,3	25,8	15,9		7,77
		11,1	6,0	9,2	3,7	7,4	6,3		
paljon	4	3	5	3,3	2	2,0	1,2		
		4	10	40	6	27	33		1200
		3,3	8,3	33,3	5,0	22,5	27,5		7,00
Column		72	151	618	82	459	332		17144
(Continued) Total		4,2	8,8	36,1	4,8	26,8	19,4		100,00

Number of Missing Observations: 1756

K78OS5 ei sopivaa koulutusta by SPSOSEK

		SPSOSEK						Page 1 of 2		
		Count	Row Pct	Col Pct				Row	Total	
		Tot Pct			.00	1.00	2.00	3.00	4.00	5.00
K78OS5	ei lainkaan	1	27	76	265	36	202	159	7655	
			3,5	9,9	34,6	4,7	26,4	20,8	42,33	
			36,0	48,4	40,0	43,4	43,4	43,7		
jonkin verran	2	22	27	122	23	102	68	3644		
		6,0	7,4	33,5	6,3	28,0	18,7	20,11		
		29,3	17,2	44,3	27,7	21,9	18,7			
melko paljon	3	12	15	6,8	1,3	5,6	3,8	2277		
		1,7	25	76	9	64	36			
		7,5	11,0	33,5	4,0	28,2	15,9	12,66		
paljon	4	22,7	15,9	11,5	10,8	13,8	9,9	4511		
		9	14	4,2	5	3,5	2,0	25,00		
		9	29	200	15	97	101			
Column		75	157	663	83	465	364	18077		
(Continued)	Total	4,2	8,7	36,7	4,6	25,7	20,1	100,00		

Number of Missing Observations: 1663

K78OS6 vaikea paasy by SPSOSEK

		SPSOSEK						Page 1 of 2	
		Count	Row Pct	Col Pct				Row	Total
		Tot Pct			.00	1.00	2.00	3.00	4.00
K78OS6	1	38	92	304	36	208	166		8444
		4,5	10,9	36,0	4,3	24,6	19,7		48,33
		53,5	60,5	48,2	43,4	45,7	46,9		
		2,2	5,3	17,4	2,1	11,9	9,5		
	2	19	21	120	17	77	77		3311
		5,7	6,3	36,3	5,1	23,3	23,3		19,00
		26,8	13,8	19,0	20,5	16,9	21,8		
		1,1	1,2	6,9	1,0	4,4	4,4		
	3	9	26	97	13	85	37		2677
		3,4	9,7	36,3	4,9	31,8	13,9		15,33
		12,7	17,1	15,4	15,7	18,7	10,5		
		5	1,5	5,6	7	4,9	2,1		
	4	5	13	110	17	85	74		3044
		1,6	4,3	36,2	5,6	28,0	24,3		17,44
		7,0	8,6	17,4	20,5	18,7	20,9		
		3	7	6,3	1,0	4,9	4,2		
Column		71	152	631	83	455	354		17466
(Continued)	Total	4,1	8,7	36,1	4,8	26,1	20,3		100,00

Number of Missing Observations: 1724

LIITE 3

Taulu 37. Palkkamuodon jakauma sosioekonomisissa ryhmissä. Huomaa, että χ^2 -testi edellytykset eivät täyty taulukossa olevien tyhjien solujen vuoksi.

K25LUO by SPSOSEK

Page 1 of 1

	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	SPSOSEK						Total	Row
		Miehet ylth	alth	työnt	Naiset ylth	alth	työnt		
K25LUO									
Kiinteä kuukausi- palkka		273 12,4 79,8 7,9	305 13,9 78,2 8,8	254 11,6 26,7 7,3	249 11,3 91,9 7,2	842 38,3 84,3 24,3	276 12,6 54,2 8,0	2199 63,5	
Kiinteä tuntipalk- ka		7 1,1 2,0 ,2	24 3,8 6,2 ,7	357 57,2 37,5 10,3	5 ,8 1,8 ,1	106 17,0 10,6 3,1	125 20,0 24,6 3,6	624 18,0	
Kiinteä peruspalk- ka sekä bonus ja tuottavuuslisä		36 17,0 10,5 1,0	24 11,3 6,2 ,7	94 44,3 9,9 2,7	10 4,7 3,7 ,3	26 12,3 2,6 ,8	22 10,4 4,3 ,6	212 6,1	
kiinteä peruspalk - ka sekä urakkalisä		2 1,0 ,6 ,1	1 ,5 ,3 ,0	145 73,2 15,2 4,2	1 ,5 ,4 ,0	4 2,0 ,4 ,1	45 22,7 8,8 1,3	198 5,7	
Kiinteä peruspalkka sekä provisio		16 22,2 4,7 ,5	27 37,5 6,9 ,8	7 9,7 ,7 ,2	2 2,8 ,7 ,1	11 15,3 1,1 ,3	9 12,5 1,8 ,3	72 2,1	
Puhdas urakkapalk- ka		1 ,9 ,3 ,0	1 ,9 ,3 ,0	79 73,1 8,3 2,3			27 25,0 5,3 ,8	108 3,1	
Puhdas provisio			3 33,3 ,8 ,1	5 55,6 ,5 ,1			1 11,1 ,2 ,0	9 ,3	
Muu palkkausmuoto		7 17,1 2,0 ,2	5 12,2 1,3 ,1	11 26,8 1,2 ,3	4 9,8 1,5 ,1	10 24,4 1,0 ,3	4 9,8 ,8 ,1	41 1,2	
Column Total		342 9,9	390 11,3	952 27,5	271 7,8	999 28,8	509 14,7	3463 100,0	

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	1251,02040	35	,00000
Likelihood Ratio	1354,21988	35	,00000
Linear-by-Linear Association	27,79613	1	,00000

Minimum Expected Frequency - ,704
Cells with Expected Frequency < 5 - 9 of 48 (18,8%)

Number of Missing Observations: 7

Taulu 38. Palkkatason jakauma sosioekonomisissa ryhmissä.

Y28	Count Row Col Tot	Pct Row Col Tot	miehet			naiset			Row Total
			ylth	alth	työnt	ylth	alth	työnt	
3000 mk tai vahe	1		2.2 2.4 .1	4.4 1.8 1.1	4.4 1.8 1.1	23 27.7 2.3	12 14.5 1.3	38 45.8 1.1	83 2.4
3001-4000 mk	2		1.3 3.3 .0	2.2 7.7 .1	2.2 5.5 .1	29 35.4 2.8	14 17.1 1.5	34 41.5 1.0	82 2.4
4001-5000 mk	3		3 6 .1	3 1.4 1.1	11 5.1 2.8	86 40.3 8.6	48 22.4 5.0	64 29.9 12.3	214 6.1
5001-6000 mk	4		4 1.8 .1	4 1.8 1.1	26 6.5 7	172 36.3 14.9	100 21.1 10.9	169 35.6 4.9	475 13.6
6001-7000 mk	5		4 1.2 .1	13 4.6 4.4	37 6.5 1.1	231 36.6 6.6	178 29.6 5.1	135 26.0 3.9	598 17.2
7001-8000 mk	6		7 1.3 2.0 .2	23 6.2 12.1 9	43 8.1 11.0 1.2	219 41.1 21.9 6.3	190 35.6 19.8 5.5	41 7.7 7.9 1.2	533 15.3
8001-9000 mk	7		20 4.8 5.8 1.1	40 9.5 14.7 1.1	60 14.3 15.4 1.1	128 30.5 12.8 3.7	156 37.1 16.4 4.3	16 3.8 3.5 .5	420 12.1
9001-10000 mk	8		22 6.4 .6	39 14.0 1.1	56 14.4 1.6	254 54.4 1.6	85 32.9 2.4	1.4 8 .1	260 7.5
10001-11000 mk	9		39 18.4 11.4 1.1	39 18.4 14.3 1.1	50 23.6 12.8 1.4	28 13.2 2.8 .8	53 25.0 5.5 1.5	3 1.4 .6 .1	212 6.1
11001-12000 mk	10		30 8.8 .9	25 19.8 9.2 7	29 7.4 .8	9 7.1 .3	33 26.2 3.4 .9		126 3.6
12001-13000 mk	11		33 9.4 .9	19 7.0 5	21 20.0 5.6	3 2.3 .1	29 27.6 3.8		105 3.0
13001-14000 mk	12		21 33.8 7.3 7	14 18.9 5.1 5.4	19 25.7 4.9 5	2 2.7 1.2 1	13 17.6 1.4 4	1 1.4 .2 0	74 2.1
14001-15000 mk	13		22 51.2 6.4 .6	11 25.6 4.0 3	14.6 1.5 2.8 .0	1 2.3 1.0	3 7.0 .3 1		43 1.2
15001-16000 mk	14		21 50.0 6.6	9 21.4 3.3	14.6 1.3 2.3 .0	1 2.4 1.0	4 9.5 1.1	1 2.4 .0	42 1.2
16001-18000 mk	15		24 60.0 7	6 15.0 2	4 10.0 1.1	1 2.1 0	5 12.5 1.1		40 1.1
18001-20000 mk	16		25 73.5 7.3 7	1 2.9 4 0	3 8.8 6 1	1 2.9 0	4 11.8 4 1		34 1.0
20001-25000 mk	17		26 74.3 7.9	7 20.0 2.6 2		1 2.9 0	1 2.9 0		35 1.0
25001-30000 mk	18		15 4.4 4		6.1 3.3 0				16 5
yli 30000 mk	19		14 93.3 4.1 4			1 6.7 1 0			15 4
ei halua vastata	98		5 1.5 .1	2 3.6 7 1	8 14.5 2.2	8 14.5 6.2	21 38.2 2.6	11 20.0 2.3	55 1.6
EOS	99		5 1.5 0	1 5.0 4 0	4 20.0 1.0 1	2 10.0 2 1	9 45.9 3	3 15.0 6 1	20 6
Column Total			348 9.8	272 7.8	390 11.2	1000 28.7	955 27.5	520 14.9	3482 100.0

Number of Missing Observations: 1

LIITE 3

Taulu 39. Varainssianalyysi osoittaa sukupuolen ja sosioekonomisen aseman välisen yhdysvaikutuksen erittäin merkitseväksi selitettäessä palkan suuruutta.

Tests of Significance for MKTULO using UNIQUE sums of squares						
Source of Variation	SS	DF	MS	F	Sig of F	
WITHIN+RESIDUAL	30018238358	3390	8854937,6			
CONSTANT	2,2480E+11	1	2,248E+11	25387,25	,000	
SP	6103254109	1	6,103E+09	689,25	,000	
SOSEK3	14081524603	2	7,041E+09	795,12	,000	
SP BY SOSEK3	500222940,1	2	250111470	28,25	,000	
(Corrected Model)	21356824289	5	4,271E+09	482,37	,000	
(Corrected Total)	51375062647	3395	15132566			
R-Squared = ,416						
Adjusted R-Squared = ,415						
CONSTANT						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95% CL- Upper	
1	9160,57681	57,49300	159,33378	,00000	9047,85236 9273,30126	
SP (SUKUPUOLI)						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95% CL- Upper	Luokat
2	1509,39507	57,49300	26,25355	,00000	1396,67061 1622,11952	miehet
SOSEK3 (SOSIOEKONOMINEN ASEMA)						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95% CL- Upper	Luokat
3	3439,52940	90,80074	37,87997	,00000	3261,49965 3617,55915	ylth
4	-1045,9905	77,47875	-13,50035	,00000	-1197,9003 -894,08068	alth
NEGSUM	-2393,5389	,	,	,	,	työnt
SP BY SOSEK3 (SUKUPUOLI*SOSIOEKONOMINEN ASEMA)						
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95% CL- Upper	Luokat
5	676,213007	90,80074	7,44722	,00000	498,18326 854,24276	miehet*ylth
6	-293,29357	77,47875	-3,78547	,00016	-445,20337 -141,38378	miehet*alth
NEGSUM	-382,91943					naiset*työnt

LIITE 3

Taulu 40. Varianssianalyysi osoittaa sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja ammatin naisten osuuden välisen yhdysvaikutustermien merkityksen palkkatasoon. Kyseisestä mallista on poistettu osa-aikaiset työntekijät.

Tests of Significance for MKTULO using UNIQUE sums of squares							
Source of Variation	SS	DF	MS	F	Sig of F		
WITHIN+RESIDUAL							
CONSTANT	25301357895	3118	8114611,3				
SP	49763659851	1	4,976E+10	6132,60			,000
SOSEK3	544114075,5	1	544114075	67,05			,000
SOSUUS	2989443347	2	1,495E+09	184,20			,000
SP BY SOSEK3	713162592,5	4	178290648	21,97			,000
SP BY SOSUUS	54299261,87	2	27149631	3,35			,035
SOSEK3 BY SOSUUS	214073763,6	4	53518441	6,60			,000
SP BY SOSUUS BY SOSEK3	299519316,6	8	37439915	4,61			,000
	130294160,7	8	16286770	2,01			,042
(Corrected Model)	21431137022	29	739004725	91,07			,000
(Corrected Total)	46732494917	3147	14849855				
R-Squared = ,459							
Adjusted R-Squared = ,454							
Estimates for MKTULO							
--- Individual univariate ,9500 confidence intervals							
CONSTANT							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	
1	9039,2049343541	115,42714	78,31091	,00000	8812,88404	9265,52583	
SP							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
2	945,1898658839	115,42714	8,18863	,00000	718,86897	1171,51076	mies
SOSEK3							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
3	3096,8518834921	172,27755	17,97595	,00000	2759,06296	3434,64081	ylth
4	-586,9609363875	156,50538	-3,75042	,00018	-893,82497	-280,09690	alth
NEGSUM	-2509,8909471045	,	,	,	,	,	työnt
SOSUUS							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
5	899,1190334631	270,73744	3,32100	,00091	368,27733	1429,96073	(0-9 %)
6	816,3108715951	158,58140	5,14758	,00000	505,37635	1127,24540	(10-39 %)
7	480,0271639987	197,36823	2,43214	,01507	93,04232	867,01201	(40-60 %)
8	-850,8515217360	166,16933	-5,12039	,00000	-1176,66391	-525,03914	(61-90 %)
NEGSUM	-1344,6055473210	,	,	,	,	,	(91-100 %)
SP BY SOSEK3							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
9	363,9038109366	172,27755	2,11231	,03474	26,11489	701,69274	miehet*ylth
10	24,4949265823	156,50538	,15651	,87564	-282,36911	331,35896	miehet*alth
NEGSUM	-388,3987375189	,	,	,	,	,	naiset*työnt
SP BY SOSUUS							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
11	243,1341019332	270,73744	,89804	,36923	-287,70760	773,97580	miehet*(0-9 %)
12	417,7893100287	158,58140	2,63454	,00847	106,85479	728,72383	miehet*(10-39 %)
13	320,1178786365	197,36823	1,62193	,10492	-66,86696	707,10272	miehet*(40-60 %)
14	-567,4425138718	166,16933	-3,41484	,00065	-893,25490	-241,63013	miehet*(61-90 %)
NEGSUM	-413,5987767265	,	,	,	,	,	naiset*(91-100 %)
SOSEK3 BY SOSUUS							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
15	642,7087640754	379,83216	1,69209	,09073	-102,03769	1387,45521	ylth*(0-9 %)
16	877,1918639086	229,30050	3,82551	,00013	427,59661	1326,78712	ylth*(10-39 %)
17	176,0324954279	262,72953	,67001	,50290	-339,10790	691,17289	ylth*(40-60 %)
18	-526,2767246816	253,48552	-2,07616	,03796	-1023,29214	-29,26131	ylth*(61-90 %)
19	-571,6011266677	435,62141	-1,31215	,18957	-1425,73497	282,53271	alth*(0-9 %)
20	-383,0093127563	232,38691	-1,64815	,09942	-838,65616	72,63754	alth*(10-39 %)
21	466,8870871930	269,31154	1,73363	,08308	-61,15881	994,93299	alth*(40-60 %)
22	-149,6725745107	213,87143	-,69983	,48409	-569,01565	269,67050	alth*(61-90 %)
NEGSUM	-532,2604719885	,	,	,	,	,	työnt*(91-100%)
SP BY SOSUUS BY SOSEK3							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
23	125,6568366309	379,83216	,33082	,74080	-619,08961	870,40329	mies*ylth*(0-9%)
24	641,1381049623	229,30050	2,79606	,00520	191,54285	1090,73336	mies*ylth*(10-39%)
25	-266,7825781842	262,72953	-1,01543	,30998	-781,92297	248,35782	mies*ylth*(40-60%)
26	-482,7225915201	253,48552	-1,90434	,05696	-979,73801	14,29282	mies*ylth*(61-90%)
27	-183,0569896375	435,62141	-,42022	,67435	-1037,19083	671,07685	mies*alth*(0-9%)
28	-430,4999742609	232,38691	-1,85251	,06405	-886,14682	25,14687	mies*alth*(10-39%)
29	218,4464871465	269,31154	,81113	,41735	-309,59941	746,49239	mies*alth*(40-60%)
30	267,6594413074	213,87143	1,25150	,21085	-151,68364	687,00252	mies*alth*(61-90%)
NEGSUM	110,1612635556	,	,	,	,	,	naiset*työnt*(91-100%)

Variable	MKTULO	y28:n luokkakeskiarvoa k{ytt{m{ll{ muune
By Variable	RYHMA2	

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	29	24654339932	850149652,8	107,0931	,0000
Within Groups	3366	26720722715	7938420,296		
Total	3395	51375062647			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable	MKTULO	y28:n luokkakeskiarvoa k{ytt{m{ll{ muune
By Variable	RYHMA2	

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level ,05

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq 1992,2877 * \text{RANGE} * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 9.24

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

[illegible]

LIITE 3

Taulu 42. Ammattiryhmittäisten palkkaerojen tilastollisen eron testaaminen yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Analyysissä ei ole mukana osa-aikaisia palkansaajia

* * * A N A L Y S I S O F V A R I A N C E * * *					
by	MKTULO	y28:n luokkakakeskiarvoa k{ytt{m{ll{ muune			
	SP	sukupuoli			
	SOSEK3	kolmiluokkainen sosiekonominen asema			
HIERARCHICAL sums of squares					
Covariates entered FIRST					
Source of Variation	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig of F
Main Effects	19401901057	3	6467300352,24	746,012	,00
SP	4666715556	1	4666715556,01	538,312	,000
SOSEK3	14735185501	2	7367592750,35	849,862	,00
Explained	19401901057	3	6467300352,24	746,012	,00
Residual	27697993754	3195	8669168,624		
Total	47099894811	3198	14727922,080		
3267 cases were processed.					
68 cases (2,1 pct) were missing.					
* * * M U L T I P L E C L A S S I F I C A T I O N A N A L Y S I S * * *					
by	MKTULO	y28:n luokkakakeskiarvoa käyttämällä muunnettu markkoiksi			
	SP	sukupuoli			
	SOSEK3	kolmiluokkainen sosiekonominen asema			
Grand Mean = 8486,25					
Variable + Category	N	Unadjusted Dev'n	Eta	Adjusted for Independents Dev'n	Beta
SP					
0 mies	1588	1216,53		1312,99	
1 nainen	1611	-1199,16		-1294,24	
			,31		,34
SOSEK3					
3 yl th	566	4595,03		4406,00	
4 al th	1290	-753,69		-199,17	
5 ty ntekij{t	1343	-1212,60		-1665,57	
			,56		,56
Multiple R Squared					,412
Multiple R					,642

LIITE 3

Taulu 43. Palkan korkeutta selittävä varianssianalyysiin perustuva malli, jossa selittäjinä sosioekonominen asema ja sukupuoli. Kovarianttina luokka-asemaa selittävät muuttujat. Mallista poistettu osa-aikaiset palkansaajat.

* * * A N A L Y S I S O F V A R I A N C E * * *					
	MKTULO	y28:n luokkakakeskiarvoa käyttämällä muunnettu markkoiksi			
by	SP	sukupuoli			
	SOSEK3	kolmiluokkainen sosiekonominen asema			
with	KOULUTUS	kuusiluokkainen tutkinnontaso mittari			
	FAC1_2	ammattitaito			
	FAC2_2	työn henkiset vaatimukset			
	FAC3_2	hoiva- ja palveluintensiivisyys			
	FAC4_2	manageriaalinen asema			
	FAC5_2	työprosessin autokontrolloivuus			
	HIERARCHICAL sums of squares				
	Covariates entered FIRST				
Source of Variation	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig of F
Covariates	12791022902	6	2131837150,33	260,367	,000
KOULUTUS	7797503369	1	7797503368,58	952,331	,000
FAC1_2	1638885983	1	1638885983,30	200,162	,000
FAC2_2	1135548829	1	1135548829,11	138,688	,000
FAC3_2	171089973	1	171089972,737	20,896	,000
FAC4_2	2036519351	1	2036519351,28	248,726	,000
FAC5_2	11475397	1	11475396,988	1,402	,237
Main Effects	7531708407	3	2510569468,90	306,623	,00
SP	3770427807	1	3770427807,09	460,493	,000
SOSEK3	3761280600	2	1880640299,81	229,688	,00
Explained	20322731309	9	2258081256,52	275,786	,000
Residual	23458073561	2865	8187809,271		
Total	43780804870	2874	15233404,617		

3267 cases were processed.
392 cases (12,0 pct) were missing.

* * * M U L T I P L E C L A S S I F I C A T I O N A N A L Y S I S * * *					
	MKTULO	y28:n luokkakakeskiarvoa	k{ytt{m{ll{	muune	
by	SP	sukupuoli			
	SOSEK3	kolmiluokkainen sosiekonominen asema			
with	KOULUTUS				
	FAC1_2				
	FAC2_2				
	FAC3_2				
	FAC4_2				
	FAC5_2				
Grand Mean = 8537,04					
				Adjusted for	
				Independents	
Variable + Category	N	Unadjusted		+ Covariates	
		Dev'n	Eta	Dev'n	Beta
SP					
0 mies	1441	1234,30		1194,27	
1 nainen	1434	-1240,32		-1200,10	
			,32		,31
SOSEK3					
3 yl th	514	4624,44		3148,91	
4 al th	1154	-745,88		-290,66	
5 ty ntekij{t	1207	-1256,18		-1063,07	
Multiple R Squared					,464
Multiple R					,681

LIITE 3

Taulu 44. Sosioekonomisen aseman, sukupuolen ja luokka-asemaa kuvaavien muuttujien merkitys varianssianalyyysissä selitettäessä palkan suuruutta, kun osa-aikaiset on poistettu.

* * * A N A L Y S I S O F V A R I A N C E * * *					
by	MKTULO	y28:n luokkakakeskiarvoa k{ytt{m{ll{ muune			
	SP	sukupuoli			
	SOSEK3	kolmiluokkainen sosiekonominen asema			
	KOULUTUS	6-luokkainen tutkinnontaso muuttuja			
	FAC1_2	4-luokkainen ammattitaito faktori			
	FAC2_2	4-luokkainen työn henkiset vaatimukset faktori			
	FAC3_2	4-luokkainen hoiva- ja palveluintensiivisyys faktori			
	FAC4_2	4-luokkainen manageriaalinen asema faktori			
	FAC5_2	4-luokkainen työprosessin autokontrolli aste fakttori			
HIERARCHICAL sums of squares					
Covariates entered FIRST					
Source of Variation	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig of F
Main Effects	21534323816	23	936274948,538	119,988	,000
SP	4401403959	1	4401403958,97	564,062	,000
SOSEK3	13620756795	2	6810378397,40	872,785	,00
KOULUTUS	1638949020	5	327789803,952	42,008	,00
FAC1_2	566927666	3	188975888,711	24,218	,00
FAC2_2	493137432	3	164379143,856	21,066	,00
FAC3_2	50068863	3	16689620,886	2,139	,093
FAC4_2	717183000	3	239061000,155	30,637	,00
FAC5_2	45897082	3	15299027,341	1,961	,118
Explained	21534323816	23	936274948,538	119,988	,000
Residual	22246481053	2851	7803044,915		
Total	43780804870	2874	15233404,617		
3267 cases were processed.					
392 cases (12,0 pct) were missing.					
* * * M U L T I P L E C L A S S I F I C A T I O N A N A L Y S I S * * *					
Grand Mean = 8537,04					
Variable + Category	N	Unadjusted Dev'n	Adjusted for Independents Dev'n	Eta	Beta
SP					
0 mies	1441	1234,30	1189,72		
1 nainen	1434	-1240,32	-1195,53		
				,32	,31
SOSEK3					
3 yl th	514	4624,44	2504,61		
4 al th	1154	-745,88	-64,69		
5 ty ntekij{t	1207	-1256,18	-1004,74		
				,56	,32
KOULUTUS					
1 alempi perusaste	523	-1259,80	-280,29		
2 ylempi perusaste	216	-1125,01	-432,92		
3 alempi keskiaste	983	-977,02	-250,78		
4 ylempi keskiaste	729	-54,88	-385,38		
5 alin korkeaste	166	2649,70	636,16		
6 korkea aste	258	5668,38	2565,75		
				,51	,21
FAC1_2					
1	701	-1176,13	-374,71		
2	710	-390,56	-229,60		
3	740	64,98	-135,13		
4	724	1455,36	726,09		
				,24	,11
FAC2_2					
1	708	-1417,69	-533,61		
2	721	-1042,59	-347,87		
3	724	297,90	187,47		
4	722	2132,62	682,67		
				,36	,12
FAC3_2					
1	709	-171,74	12,79		
2	722	296,06	207,76		
3	739	256,60	59,08		
4	705	-399,45	-287,56		
				,07	,05
FAC4_2					
1	714	-840,26	-582,52		
2	712	-948,56	-274,32		
3	724	-636,49	5,80		
4	725	2394,68	837,28		
				,36	,14
FAC5_2					
1	728	-182,65	-196,26		
2	721	182,79	80,64		
3	733	33,22	138,00		
4	693	-33,44	-23,70		
				,03	,03
Multiple R Squared					,492
Multiple R					,701

LIITE 3

Taulu 45. Palkkatason korkeutta selittävä varianssianalyysiin perustuva malli, jossa selittäjinä sukupuoli ja luokka-asemaa määrittävät muuttujat, tutkinnontaso ja autonomiaulottuvuudet.

* * * A N A L Y S I S O F V A R I A N C E * * *					
by	MKTULO SP KOULUTUS FAC1_2 FAC2_2 FAC3_2 FAC4_2 FAC5_2	y28:n luokkakakeskiarvoa k{ytt{m{ll{ muune sukupuoli 6-luokkainen tutkinnontaso muuttuja 4-luokkainen ammattitaito faktori 4-luokkainen työn henkiset vaatimukset faktori 4-luokkainen hoiva- ja palveluintensiteetti faktori 4-luokkainen manageriaalinen asema faktori 4-luokkainen työprosessin autokontrolli aste faktori			
HIERARCHICAL sums of squares Covariates entered FIRST					
Source of Variation	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig of F
Main Effects	19481122274	21	927672489,253	108,917	,000
SP	4401403959	1	4401403959,97	516,764	,000
KOULUTUS	11655289859	5	2331057971,89	273,687	,000
FAC1_2	1083754915	3	361251638,420	42,414	,000
FAC2_2	1185643511	3	395214503,538	46,402	,000
FAC3_2	71148670	3	23716223,413	2,784	,040
FAC4_2	1009435660	3	336478553,198	39,506	,000
FAC5_2	74445700	3	24815233,400	2,914	,033
Explained	19481122274	21	927672489,253	108,917	,000
Residual	24299682595	2853	8517238,905		
Total	43780804870	2874	15233404,617		
3267 cases were processed. 392 cases (12,0 pct) were missing.					
* * * M U L T I P L E C L A S S I F I C A T I O N A N A L Y S I S * * *					
Grand Mean = 8537,04					
Variable + Category	N	Unadjusted Dev'n	Adjusted for Independents Dev'n	Eta	Beta
SP					
0 mies	1441	1234,30	1143,51		
1 nainen	1434	-1240,32	-1149,09	,32	,29
KOULUTUS					
1 alempi peruaste	523	-1259,80	-811,35		
2 ylempi peruaste	216	-1125,01	-751,76		
3 alempi keskiaste	983	-977,02	-730,62		
4 ylempi keskiaste	729	-54,88	-152,10		
5 alin korkeaste	166	2649,70	1646,34		
6 korkeaste	258	5668,38	4428,31	,51	,39
FAC1_2					
1	701	-1176,13	-528,55		
2	710	-390,56	-310,88		
3	740	64,98	-104,21		
4	724	1455,36	923,14	,24	,14
FAC2_2					
1	708	-1417,69	-809,43		
2	721	-1042,59	-440,70		
3	724	297,90	285,18		
4	722	2132,62	947,85	,36	,17
FAC3_2					
1	709	-171,74	-76,43		
2	722	296,06	239,53		
3	739	256,60	105,40		
4	705	-399,45	-278,92	,07	,05
FAC4_2					
1	714	-840,26	-626,21		
2	712	-948,56	-326,48		
3	724	-636,49	-90,30		
4	725	2394,68	1027,51	,36	,16
FAC5_2					
1	728	-182,65	-272,98		
2	721	182,79	35,71		
3	733	33,22	159,26		
4	693	-33,44	81,17	,03	,04
Multiple R Squared					,445
Multiple R					,667

LIITE 3

Taulu 46. Tulojen jakauma eri sosioekonomisissa ryhmissä. Mukana myös χ^2 -testi, jonka hyödyllisyyttä rajoittaa se, ettei se kerro minkä ryhmien välillä kyseinen ero tilastollisesti merkitsevä.

MKLUO by SPSOSEK

		SPSOSEK						Row Total
		miehet			naiset			
MKLUO	Count Col Pct	ylth	alth	työnt	ylth	alth	työnt	
enint 6 000 mk	6 001-7000 mk	9	43	174	13	310	302	851
		2,7	11,4	18,8	4,8	31,3	60,6	25,1
	7 001-8000 mk	4	37	178	13	231	134	597
		1,2	9,8	19,2	4,8	23,3	26,9	17,6
	8 001-11 0000 mk	7	43	188	33	219	39	529
		2,1	11,4	20,3	12,3	22,1	7,8	15,6
	yli 11 000 mk	81	166	294	118	210	22	891
		24,1	43,9	31,8	43,9	21,2	4,4	26,2
	Column Total	235	89	91	92	20	1	528
		69,9	23,5	9,8	34,2	2,0	,2	15,5
		336	378	925	269	990	498	3396
		9,9	11,1	27,2	7,9	29,2	14,7	100,0
Chi-Square		Value			DF		Significance	
Pearson		1774,74188			20		,00000	
Likelihood Ratio		1704,61453			20		,00000	
Linear-by-Linear Association		977,95954			1		,00000	

Minimum Expected Frequency - 41,823

Number of Missing Observations: 74

Taulu 47. Varianssianalyysimalli, jolla selitetään palkkatyytymättömyyttä riippumattomien muuttujien ollessa sosioekonominen asema, sukupuoli ja palkkataso.

Tests of Significance for Y30 using UNIQUE sums of squares							
Source of Variation	SS	DF	MS	F	Sig of F		
WITHIN+RESIDUAL	2252,29	3364	,67				
CONSTANT	27156,75	1	27156,75	40561,08	,000		
SP	5,53	1	5,53	8,26	,004		
SOSEK3	4,43	2	2,22	3,31	,037		
Y28	65,29	4	16,32	24,38	,000		
SP BY SOSEK3	6,92	2	3,46	5,17	,006		
SP BY Y28	5,13	4	1,28	1,92	,105		
(Corrected Model)	138,84	13	10,68	15,95	,000		
(Corrected Total)	2391,13	3377	,71				
R-Squared =	,058						
Adjusted R-Squared =	,054						
CONSTANT							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	
1	3,5729753752	,01774	201,39781	,00000	3,53819	3,60776	
SP (SUKUPUOLI)							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
2	-,0509899160	,01774	-2,87415	,00408	-,08577	-,01621	miehet
SOSEK3 (3-LUOKKAINEN SOSIOEKONOMINEN ASEMA)							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
3	,0434830320	,03038	1,43134	,15243	-,01608	,10305	ylth
4	,0178870276	,02221	,80530	,42070	-,02566	,06144	alth
NEGSUM	-,0613700596	,	,	,	,	,	työnt
Y28 (5-LUOKKAINEN PALKKATASO MUUTTUJA)							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
5	,1670596093	,03122	5,35091	,00000	,10585	,22827	enint 6000 mk
6	,1931232483	,03267	5,91136	,00000	,12907	,25718	6 001-7000 mk
7	,0856084610	,03272	2,61600	,00894	,02145	,14977	7 001-8 000 mk
8	-,0636950109	,02727	-2,33554	,01957	-,11717	-,01022	8 001-11 000 mk
NEGSUM	-,3820963077	,	,	,	,	,	yli 11 000 mk
SP BY SOSEK3 (SUKUPUOLI* 3-LUOKKAINEN SOSIOEKONOMINEN ASEMA)							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
9	-,0941093711	,03038	-3,09782	,00197	-,15367	-,03455	miehet*ylth
10	,0272321425	,02221	1,22603	,22027	-,01632	,07078	miehet*alth
NEGSUM	,0668772286	,	,	,	,	,	naiset*työnt
SP BY Y28 (SUKUPUOLI*3-LUOKKAINEN SOSIOEKONOMINEN ASEMA)							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
11	-,0631536477	,03122	-2,02281	,04317	-,12437	-,00194	miehet*enint 6 000 mk
12	-,0185204884	,03267	-,56690	,57082	-,08258	,04553	miehet*6 001-7 000 mk
13	,0171075147	,03272	,52277	,60117	-,04706	,08127	miehet*7 001-8 000 mk
14	-,0286657248	,02727	-1,05110	,29329	-,08214	,02481	miehet*8 001-11 000 mk
NEGSUM	,0932323461	,	,	,	,	,	yli 11 000 mk

LIITE 3

Taulu 48. Palkkatyytyväisyys sosioekonomisissa ryhmissä. Huomaa, että alkuperäisen muuttujan mitta-asteikkoa on typistetty, jotta soluihin saataisiin tarpeeksi havaintoja.

Y30 oman palkan oikeutus muihin ammatteihin by SPSOSEK

		SPSOSEK						
		Miehet			Naiset			
Y30	Count							
	Row Pct							
	Col Pct							
	Tot Pct							Row Total
		ylth	alth	työnt	ylth	alth	työnt	
jonkin verran tai selvästikorkeampi	1	31	14	50	12	46	29	182
		17,0	7,7	27,5	6,6	25,3	15,9	5,3
		9,1	3,6	5,3	4,4	4,6	5,7	
		,9	,4	1,4	,3	1,3	,8	
oikeudenmukainen	2	205	214	471	127	384	205	1606
		12,8	13,3	29,3	7,9	23,9	12,8	46,5
		60,1	55,0	49,6	46,7	38,7	40,5	
		5,9	6,2	13,6	3,7	11,1	5,9	
jonkin verran ma	3	86	115	293	85	348	166	1093
		7,9	10,5	26,8	7,8	31,8	15,2	31,7
		25,2	29,6	30,8	31,3	35,0	32,8	
		2,5	3,3	8,5	2,5	10,1	4,8	
selvästi matala	4	19	46	136	48	215	106	570
		3,3	8,1	23,9	8,4	37,7	18,6	16,5
		5,6	11,8	14,3	17,6	21,7	20,9	
		,6	1,3	3,9	1,4	6,2	3,1	
Column Total		341	389	950	272	993	506	3451
		9,9	11,3	27,5	7,9	28,8	14,7	100,0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	115,20991	15	,00000
Likelihood Ratio	120,95328	15	,00000
Linear-by-Linear Association	84,21570	1	,00000

Minimum Expected Frequency - 14,345

Number of Missing Observations: 19

LIITE 3

Taulu 49. Palkkatyytyväisyys ammattiryhmissä.

Variable Y30 oman palkan oikeutus muihin ammatteihin
By Variable RYHMA2

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	29	227,2869	7,8375	12,1370	,0000
Within Groups	3421	2209,1223	,6458		
Total	3450	2436,4092			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable Y30 oman palkan oikeutus muihin ammatteihin
By Variable RYHMA2

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level ,05

The difference between two means is significant if
 $\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq .5682 * \text{RANGE} * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 9.24

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r
p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p
1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
5	6	8	7	9	4	1	5	9	8	6	2	7	3	9	0	0	1	7	0	6

[illegible]

LIITE 3

Taulu 50. Työnantajasektori eri palkansaajaryhmissä.

K15UUSI by SPSOSEK

		SPSOSEK			Naiset			Page 1 of 1	
	Count	Miehet						Row Total	
	Row Pct Col Pct Tot Pct	ylth	alth	työnt	ylth	alth	työnt		
K15UUSI									
Valtio		52	98	82	40	105	31	408	
		12,7	24,0	20,1	9,8	25,7	7,6	11,8	
		15,2	25,3	8,7	14,7	10,5	6,1		
		1,5	2,8	2,4	1,2	3,0	,9		
Kunta tai kuntain- liitto		60	40	98	134	355	137	824	
		7,3	4,9	11,9	16,3	43,1	16,6	23,9	
		17,5	10,3	10,3	49,3	35,6	27,0		
		1,7	1,2	2,8	3,9	10,3	4,0		
Valtionenemmistö		27	29	80	6	29	22	193	
		14,0	15,0	41,5	3,1	15,0	11,4	5,6	
		7,9	7,5	8,4	2,2	2,9	4,3		
		,8	,8	2,3	,2	,8	,6		
Yksityinen työnan- taja		203	221	687	92	507	318	2028	
		10,0	10,9	33,9	4,5	25,0	15,7	58,7	
		59,4	57,0	72,5	33,8	50,9	62,6		
		5,9	6,4	19,9	2,7	14,7	9,2		
Column		342	388	947	272	996	508	3453	
Total		9,9	11,2	27,4	7,9	28,8	14,7	100,0	
Chi-Square		Value		DF		Significance			
Pearson		440,31813		15		,00000			
Likelihood Ratio		437,88031		15		,00000			
Linear-by-Linear Association		5,71424		1		,01683			

Minimum Expected Frequency - 15,203

Number of Missing Observations: 17

LIITE 3

Taulu 51. Työn joustojen jakautuminen sosioekonomisissa ryhmissä miehillä ja naisilla.

Jousto2 by SPSOSEK

Page 1 of 1										
Count Row Pct Col Pct Tot Pct	mies	nainen							Row Total	Row
Jousto2	,00	1,00	2,00	1	3,00	4,00	5,00	2		
1,00	10 2,8 3,0 ,3	44 12,2 11,4 1,3	95 26,3 10,1 2,8	153 42,4 9,1 4,5	19 5,3 7,0 ,6	121 33,5 12,2 3,5	72 19,9 14,3 2,1	208 57,6 11,8 6,1	361 10,5	Työ pysyvää, täysipäiväistä ei työttömyyskok. työtehtävät pysyneet samoina, ei yli töitä
2,00	182 12,7 53,8 5,3	173 12,1 44,7 5,0	394 27,6 41,7 11,5	748 52,4 44,7 21,8	125 8,8 46,3 3,6	387 27,1 38,9 11,3	167 11,7 33,1 4,9	680 47,6 38,6 19,8	1428 41,5	Työ pysyvää, ei työttömyyskokemuksia työtehtävät pysyneet samoina, ylitöi
3,00	6 5,0 1,8 ,2	12 10,0 3,1 ,3	36 30,0 3,8 1,0	54 45,0 3,2 1,6	4 3,3 1,5 ,1	41 34,2 4,1 1,2	21 17,5 4,2 ,6	66 55,0 3,7 1,9	120 3,5	Työ pysyvää, täysipäiväistä,ei työttömyyskok. työtehtävät vaihtuneet, ei ylitöitä
4,00	85 15,8 25,1 2,5	78 14,5 20,2 2,3	127 23,6 13,5 3,7	290 53,8 17,3 8,4	38 7,1 14,1 1,1	166 30,8 16,7 4,8	45 8,3 8,9 1,3	249 46,2 14,1 7,2	539 15,7	Työ pysyvää, täysipäiväistä, ei työttömyyskok. työtehtävät vaihtuneet, ylitöitä
5,00	2 3,1 ,6 ,1	3 4,7 ,8 ,1	26 40,6 2,8 ,8	30 46,9 1,8 ,9	2 3,1 ,7 ,1	18 28,1 1,8 ,5	13 20,3 2,6 ,4	34 53,1 1,9 1,0	64 1,9	Työ pysyvää, täysipäiväistä, työttömyyskok., työtehtävät pysyneet samoina, ei yli töitä
6,00	12 4,3 3,6 ,3	22 7,8 5,7 ,6	131 46,5 13,9 3,8	166 58,9 9,9 4,8	6 2,1 2,2 ,2	51 18,1 5,1 1,5	60 21,3 11,9 1,7	116 41,1 6,6 3,4	282 8,2	Työ pysyvää, täysipäiväistä työttömyyskok., työtehtävät vaihtuneet, ylitöitä
7,00 6,4	41 8,6 12,1 1,2	55 21,0 14,2 1,6	135 36,2 14,3 3,9	233 11,8 13,9 6,8	76 32,7 28,1 2,2	210 19,6 21,1 6,1	126 63,8 25,0 3,7	410 18,7 23,3 11,9	643	Ei pysyvää tai osa-aikaintenytö
Column Total	338 9,8	387 11,3	944 27,5	1674 48,7	270 7,9	994 28,9	504 14,7	1763 51,3	3437 100,0	

TYövoimajoustot*sukupuoli

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	71,51809	6	,00000
Likelihood Ratio	72,19082	6	,00000
Linear-by-Linear Association	12,17041	1	,00049

Minimum Expected Frequency - 31,171

Number of Missing Observations: 33

SPS0SEK (yhdistetty sukupuoli ja sosioekonominen asema muuttuja)*

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	249,16954	30	,00000
Likelihood Ratio	259,57851	30	,00000
Linear-by-Linear Association	19,57405	1	,00001

Minimum Expected Frequency - 5,028

Number of Missing Observations: 33

Taulu 52. Epätyypillisten työsuhteiden jakauma miehillä ja naisilla

Sukupuoli	Ei-pysyvä	Osa-aikainen	Osa-aikainen ei-pysyvä	Kaikki
Miehet	186 81,6% 41,2%	28 12,3% 23,0%	14 6,1% 22,2%	228 100,0% 35,8%
Naiset	266 65,0% 58,8%	94 23,0% 77,0%	49 12,0% 77,8%	409 100,0% 64,2%
N	452 71,0% 100%	122 19,2% 100%	63 9,9% 100%	637 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,449	2	,000
Likelihood Ratio	20,372	2	,000
Linear-by-Linear Association	16,812	1	,000
N of Valid Cases	637		

a 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22,55.

LIITE 3

Taulu 53. Työsuhteiden jakauma miehillä ja naisilla eri ammattiryhmissä

		Tyypillinen	Ei pysyvä	Osa-aikainen	Ei pysyvä osa-aikainen	Total
		100	2,00	3,00	4,00	
RYHMA2	Sairaanhoitajat ja vast	68 69,4%	23 23,5%	2 2,0%	5 5,1%	98 100,0%
	Lähihoitajat ja vast	41 67,2%	16 26,2%	2 3,3%	2 3,3%	61 100,0%
	Muu hoitotyö	57 80,3%	13 18,3%	1 1,4%		71 100,0%
	Lastenhoito (laitokset)	21 51,2%	15 36,6%	3 7,3%	2 4,9%	41 100,0%
	Lastenhoito (kotona)	37 84,1%	7 15,9%			44 100,0%
	Itsenäinen toimistotyö	235 82,2%	38 13,3%	9 3,1%	4 1,4%	286 100,0%
	Epäitsenäinen toimistotyö	77 80,2%	16 16,7%	1 1,0%	2 2,1%	96 100,0%
	Pankki ja vakuutusalan työ	68 80,0%	14 16,5%	3 3,5%		85 100,0%
	Myyntityö (asiantuntemusta)	42 93,3%	1 2,2%	2 4,4%		45 100,0%
	Myyntityö (rutiininomainen)	160 78,4%	18 8,8%	15 7,4%	11 5,4%	204 100,0%
	Järjestyksen ylläpidon ammatit	43 93,5%	3 6,5%			46 100,0%
	Teknisen alan ammatit	137 90,7%	11 7,3%	1 1,7%	2 1,3%	151 100,0%
	Työnjohtotehtävät palvelualoilla	94 93,1%	3 3,0%	4 4,0%		101 100,0%
	Muut alh ammatit	36 72,0%	9 18,0%	3 6,0%	2 4,0%	50 100,0%
	Johtotehtävien ylh miehet	102 98,1%	2 1,9%			104 100,0%
	NJohtotehtävien ylh naiset	28 90,3%	1 3,2%	1 3,2%	1 3,2%	31 100,0%
	Valmistelu ja esittelytehtävien ylh miehet	96 88,1%	13 11,9%			109 100,0%
	NValmistelu ja esittelytehtävien ylh naiset	38 76,0%	12 24,0%			50 100,0%
	Opetustehtävien ylh miehet	29 63,0%	9 19,6%	5 10,9%	3 6,5%	46 100,0%
	NOpetustehtävien ylh naiset	37 54,4%	14 20,6%	6 8,8%	11 16,2%	68 100,0%
	Muut ylh miehet	70 89,7%	6 7,7%	1 1,3%	1 1,3%	78 100,0%
	Muut ylh naiset	91 75,8%	24 20,0%	3 2,5%	2 1,7%	120 100,0%
	Maa- ja metsätal.- ja kalatal. työnt miehet	30 83,3%	6 16,7%			36 100,0%
	NMaa- ja metsätal.- ja kalatal. työnt naiset	17 68,0%	6 24,0%		2 8,0%	25 100,0%
	Teollisuustyönt miehet	457 86,4%	70 13,2%	2 0,4%		529 100,0%
	NTeollisuustyönt naiset	123 89,8%	12 8,8%	2 1,5%		137 100,0%
	Muut tuotantotyöntekijät miehet	117 83,6%	21 15,0%	2 1,4%		140 100,0%
	NMuut tuotantotyöntekijät naiset	76 78,4%	17 17,5%	3 3,1%	1 1,0%	97 100,0%
	Jakelu- ja palvelutyöntekijä miehet	205 86,1%	17 7,1%	11 4,6%	5 2,1%	238 100,0%
	NJakelu- ja palvelutyöntekijä miehet	162 66,4%	35 14,3%	40 16,4%	7 2,9%	244 100,0%
Total		2794 81,4%	452 13,2%	122 3,6%	63 1,8%	3431 100,0%

Taulu 54. Työsuhteen pysyvyys miehillä ja naisilla työnantajasektoreittain sosioekonomisissa ryhmissä.

työsuhteen pysyvyys*sp*työnantajasektori																		
SP			Page 1 of 1															
Count	Row Pct	Col Pct	mies	nainen	mies	nainen	Row	Row										
-----			0	1	1	0	1	1										
-----			-----							-----								
pysyvä	1		361	616	1115	842	2946											
			36,9	63,1	57,0	43,0	85,0											
			84,1	76,8	89,4	86,7												
-----			-----							-----								
maaraikai	2		68	186	132	129	520											
			26,8	73,2	50,6	49,4	15,0											
			15,9	23,2	10,6	13,3												
-----			-----							-----								
Column			429	802	1247	971	3466											
Total			34,8	65,2	56,2	43,8	100											
Työsuhteen pysyvyys*työnantajasektori*sp																		
SOSEK3			Page 1 of 1															
Count	miehet julkisen sektori		Yksityinen sektori				Naiset				Julkinen				Yksityinen			
Row Pct	yl th al th		ty nteki yl th		al th		ty nteki yl th		al th		ty nteki yl th		al th		ty nteki			
Col Pct	j t		j t		j t		j t		j t		j t		j t		j t			
-----			3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	Total			
pysyvä	1		86	115	160	221	225	669	118	362	136	87	463	292	842			
			23,8	31,9	44,3	19,8	20,2	60,0	19,2	58,8	22,1	10,3	55,0	34,7	86,7			
			76,8	83,9	88,9	96,1	90,0	87,2	67,8	78,7	81,0	89,7	86,7	85,9				
-----			-----														-----	
määräaikainen	2		26	22	20	9	25	98	56	98	32	10	71	48	129			
			38,2	32,4	29,4	6,8	18,9	74,2	30,1	52,7	17,2	7,8	55,0	37,2	13,3			
			23,2	16,1	11,1	3,9	10,0	12,8	32,2	21,3	19,0	10,3	13,3	14,1				
-----			-----														-----	
Column			112	137	180	230	250	767	174	460	168	97	534	340	971			
Total			26,1	31,9	42,0	18,4	20,0	61,5	21,7	57,4	20,9	10,0	55,0	35,0	100,0			
Number of Missing Observations: 4																		

Julkinen sektori										Yksityinen sektori									
Count Col Pct	Miehet			Naiset			Miehet			Naiset			Kaikki						
	yl th	al th	työnteki jät	yl th	al th	työnteki jät	yl th	al th	työnteki jät	yl th	al th	työnteki jät	yl th	al th	työnteki jät				
K22B	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00				
1 sijainen ilman p	7 29,2	5 23,6	2 10,5	18 32,7	38 39,6	12 40,0		2 8,3	5 5,6	2 20,0	12 17,4	6 13,0	21 11,2	28,6	88				
2 tyovoimaa vuokra							1 12,5		1 1,1		4 5,8		2 1,1	5 1,6	7 1,4				
3 free lancerina	1 4,2				1 1,0		1 12,5		1 1,1	1 10,0		1 2,2	3 1,6	3 1,0	6 1,2				
4 koeajalla								2 8,3	4 4,4		1 1,4	3 6,5	6 3,2	4 1,3	10 2,0				
5 maaraajaksi sovi	16 66,7	15 71,4	14 73,7	37 67,2	53 55,2	16 53,3	6 75,0	16 66,7	62 68,9	7 70,0	47 68,1	22 47,8	131 69,7	183 59,4	314 63,3				
6 kausiluonteisess		1 4,6	12 15,8			1 3,3		2 8,3	12 13,3		2 2,9	7 15,2	18 9,6	10 3,2	28 5,6				
7 tulette tyohon k					1 1,0			2 8,3	3 3,3		3 4,3	4 8,7	5 2,7	8 2,6	13 2,6				
8 oppisopimussuhte					3 3,1	1 3,3			2 2,2			3 6,5	2 1,1	7 2,3	9 1,8				
	24 37,5	21 32,6	19 29,7	55 30,4	96 53,0	30 16,6	8 6,6	24 19,7	90 73,8	10 8,0	69 55,2	46 36,8	188 37,9	308 62,1	496 100,0				

Taulu 56. Työsuhteiden tyyppi alempien toimihenkilöiden ammattiryhmissä

K22B maaraaikaisuuden luonne by RYHMA Käytetty oma ammattiluokitus																								
RYHMA																								
Count	Saira-an hoito	Psrushoi. ja vast.	Hoito laitok.	Hoito kotona	Lasten- hoito	tomsto1	tomsto2	vak. ja pankki	myynti1	myynti2	jarjestys	tekn.tyo	palv.ty muu											
1	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00	10,00	11,00	12,00	13,00	14,00										
K22B																								
1	16,5	7	7	6	1	6	2	3		5	2	1	1											
siijainen ilman p		11,3	10,0	14,6	2,3	2,1	2,1	3,6		2,4	4,3	,7	1,0											
2	1					4																		
tyovoimaa vuokra	1,0					1,4																		
3	1																							
free lancerina	1,0																							
4						1				1			1											
koeajalla						,3				,5			2,0											
5	9	10	5	9	6	29	14	8	1	20	1	11	2											
maaraajaksi sovi	9,3	16,1	7,1	22,0	13,6	10,1	14,4	9,5	2,2	9,8	2,2	7,2	2,0											
14,3																								
6								1		2		1	1											
kausiluonteisess								1,2		1,0		,7	2,0											
7		1					2	1		2														
tulette tyohon k		1,6					2,1	1,2		1,0														
8				2									1											
oppisopimussuhte				4,9									2,0											
10	70	44	58	24	37	247	79	71	44	175	43	139	99											
pysyvätyö	72,2	71,0	82,9	58,5	84,1	86,1	81,4	84,5	97,6	85,4	93,5	91,4	97,1											
79,6																								
Column	97	62	70	41	44	287	97	84	45	205	46	152	102											
Total	2,8	1,8	2,0	1,2	1,3	8,3	2,8	2,4	1,3	6,0	1,3	4,4	3,0											
1,4													1,4											

LIITE 3

Taulu 57. Työsuhteen suhteellista pituutta selittävä varianssinalyysimalli, jossa selittäjinä ovat sukupuoli, sosioekonomoinen asema, ikäkausi ja työnantajasektori.

by TYOKOKE SOSEK3 kolmiluokkainen sosiekonominen asema JULKYKSI Työnanatajasektori SP sukupuoli IKAUSI					
EXPERIMENTAL sums of squares Covariates entered FIRST					
Source of Variation	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig of F
Main Effects	259878,047	7	37125,435	33,456	,000
SOSEK3	20578,301	2	10289,151	9,272	,000
JULKYKSI	3649,219	1	3649,219	3,289	,070
SP	7262,612	1	7262,612	6,545	,011
IKAUSI	224865,790	3	74955,263	67,547	,00
Explained	259878,047	7	37125,435	33,456	,000
Residual	3807276,117	3431	1109,670		
Total	4067154,164	3438	1183,000		

3470 cases were processed.
 31 cases (,9 pct) were missing.

* * * M U L T I P L E C L A S S I F I C A T I O N A N A L Y S I S * * *

by TYOKOKE SOSEK3 kolmiluokkainen sosiekonominen asema JULKYKSI Työnanatajasektori SP sukupuoli IKAUSI					
Grand Mean = 44,45					
Variable + Category	N	Unadjusted Dev'n	Eta	Adjusted for Independents Dev'n	Beta
SOSEK3					
3 yl th	608	-,60		-2,54	
4 al th	1382	2,49		3,16	
5 ty ntekij{t	1449	-2,12		-1,95	
			,06		,08
JULKYKSI					
1julkinen	1225	2,85		1,45	
2yksityinen	2214	-1,58		-,80	
			,06		,03
SP					
0 mies	1673	,47		1,61	
1 nainen	1766	-,44		-1,53	
			,01		,05
IKAUSI					
1 -28	848	-12,66		-12,54	
2 29-37	890	-,49		-,51	
3 38-44	831	2,70		2,67	
4 45-	870	10,26		10,19	
			,24		,24
Multiple R Squared					,064
Multiple R					,253

LIITE 3

Taulu 58. Varianssianalyysi, jolla selitetään työttömyyskokemusten lukumäärää selittäjien ollessa sukupuoli, sosioekonominen asema ja työnantajasektori. Työttömyyskokemusmuutuja on käänetty toisinpäin, joten työttömyyskokemusten useus kasvaa, kun sen arvo suurenee.

		SPS OSEK					Page 1 of 2	
	Count Col Pct							
		,00	1,00	2,00	3,00	4,00	Row 5,00	Total
TYÖTTÖMYYS								
Ei lainkaan	1,00	320 93,3	347 89,2	729 76,7	253 93,0	864 86,9	393 77,1	2906 84,0
Kerran	2,00	5 1,5	13 3,3	110 11,6	8 2,9	48 4,8	55 10,8	239 6,9
Useammin	3,00	18 5,2	29 7,5	112 11,8	11 4,0	82 8,2	62 12,2	314 9,1
	Column	343	389	951	272	994	510	3459
(Continued)	Total	9,9	11,2	27,5	7,9	28,7	14,7	100,0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	120,70681	10	,00000
Likelihood Ratio	127,19243	10	,00000
Linear-by-Linear Association	7,92673	1	,00487
Minimum Expected Frequency = 18,794			

Number of Missing Observations: 11

Tests of Significance for Y9TYOKAS using UNIQUE sums of squares

Source of Variation	SS	DF	MS	F	Sig of F
WITHIN+RESIDUAL	1245,79	3437	,36		
CONSTANT	4155,27	1	4155,27	11463,96	,000
SP	,14	1	,14	,38	,539
SOSEK3	25,84	2	12,92	35,65	,000
JULKYKSI	,83	1	,83	2,29	,130
(Corrected Model)	29,83	4	7,46	20,58	,000
(Corrected Total)	1275,62	3441	,37		

R-Squared = ,023
Adjusted R-Squared = ,022

Estimates for Y9TYOKAS (Käänetty työttömyyskokemus y9 muuttuja)
--- Individual univariate ,9500 confidence intervals

CONSTANT

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper
1	1,22031967	,01140	107,06987	,00000	1,19797	1,24267

SP

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	
2	-,00679631	,01107	-,61405	,53922	-,02850	,01490	mies

SOSEK3

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	
3	-,10505940	,01805	-5,82084	,00000	-,14045	-,06967	ylth
4	-,02008357	,01525	-1,31706	,18791	-,04998	,00981	alth
NEGSUM	,125142978	,	,	,	,	,	työnt

JULKYKSI

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig.	t Lower -95%	CL- Upper	
5	-,01680807	,01110	-1,51381	,13017	-,03858	,00496	Julsek

Taulu 59. Työkokemuksen suhteellista pituutta selittävä varianssianalyysimalli, jossa selittäjinä ovat sukupuoli, sosioekonominen asema ja ikäkausi.

Tests of Significance for TYOKOKE using UNIQUE sums of squares

Source of Variation	SS	DF	MS	F	Sig of F
WITHIN+RESIDUAL	3811467,70	3443	1107,02		
CONSTANT	5389781,90	1	5389781,9	4868,73	,000
SOSEK3	21122,68	2	10561,34	9,54	,000
SP	4871,98	1	4871,98	4,40	,036
IKAUSI	211374,36	3	70458,12	63,65	,000
IKAUSI BY SOSEK3	17579,16	6	2929,86	2,65	,015
(Corrected Model)	275682,38	12	22973,53	20,75	,000
(Corrected Total)	4087150,08	3455	1182,97		

R-Squared = ,067

Adjusted R-Squared = ,064

CONSTANT

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95% CL	Upper
1	43,9217400548	,62946	69,77631	,00000	42,68758	45,15590

SOSEK3

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95% CL	Upper	Lokat
2	-2,0612724329	1,03430	-1,99291	,04635	-4,08918	-,03336	ylth
3	3,6564267378	,85550	4,27401	,00002	1,97908	5,33377	alth
NEGSUM	-1,5951543050	,	,	,	,	,	työnt

SP

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95% CL	Upper	Luokat
4	1,2700154327	,60539	2,09785	,03599	,08306	2,45697	miehet

IKAUSI

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95% CL	Upper	Luokat
5	-13,8633227273	1,19700	-11,58169	,00000	-16,21023	-11,51641	(15-28)
6	-,8573809723	1,03160	-,83112	,40597	-2,87999	1,16523	(29-37)
7	2,9531463633	1,06284	2,77855	,00549	,86929	5,03701	(38-44)
NEGSUM	11,7675573363	,	,	,	,	,	(45-64)

IKAUSI BY SOSEK3

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95% CL	Upper	Luokat
8	-3,0349979360	2,06064	-1,47284	,14088	-7,07520	1,00520	(15-28)*ylth
9	-3,5915419065	1,63743	-2,19340	,02835	-6,80197	-,38111	(15-28)*alth
10	1,0085074067	1,70028	,59314	,55313	-2,32516	4,34218	(29-37)*ylth
11	,2130797023	1,48826	,14317	,88616	-2,70488	3,13104	(29-37)*alth
12	2,2957326542	1,35963	1,68850	,09141	-,37003	4,96150	(38-44)*ylth
13	-,4861646431	1,39730	-,34793	,72791	-3,22578	2,25345	(38-44)*alth
NEGSUM	3,5953847223	,	,	,	,	,	(45-64)*työnt

LIITE 3

Taulu 60. Ammattien lukumäärä työhistoriassa eri sosioekonomisissa ryhmissä miehillä ja naisilla.

Y6 ammattien vaihtuvuus by SPSOSEK

		SPSOSEK						
Y6	Count	Miehet			Naiset			Row Total
	Row Pct							
	Col Pct							
	Tot Pct							
		Ylth	Alth	Työnt	Ylth	Alth	Työnt	
aina lahes saman	1	158	149	347	156	533	166	1509
		10,5	9,9	23,0	10,3	35,3	11,0	43,5
		46,2	38,2	36,5	57,4	53,3	32,5	
		4,6	4,3	10,0	4,5	15,4	4,8	
2-3:ssa erilaise	2	137	180	435	90	399	277	1518
		9,0	11,9	28,7	5,9	26,3	18,2	43,8
		40,1	46,2	45,7	33,1	39,9	54,3	
		4,0	5,2	12,6	2,6	11,5	8,0	
useammassa erila	3	47	61	169	26	68	67	438
		10,7	13,9	38,6	5,9	15,5	15,3	12,6
		13,7	15,6	17,8	9,6	6,8	13,1	
		1,4	1,8	4,9	,8	2,0	1,9	
Column Total		342	390	951	272	1000	510	3465
Total		9,9	11,3	27,4	7,8	28,9	14,7	100,0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	139,80457	10	,00000
Likelihood Ratio	142,47939	10	,00000
Linear-by-Linear Association	10,50888	1	,00119

Minimum Expected Frequency - 34,383

Number of Missing Observations: 5

Taulu 61. Ammattien lukumäärää selittävä varianssianalyysimalli, jossa selittäjinä ovat sosioekonominen asema, sukupuoli, koulutus.

***** Analysis of Variance -- Design 1 *****							
Tests of Significance for Y6 using UNIQUE sums of squares							
Source of Variation	SS	DF	MS	F	Sig of F		
WITHIN-RESIDUAL	1799,97	3452	,52				
CONSTANT	5860,57	1	5860,57	11239,43		,000	
SOSEK3	10,07	2	5,03	9,65		,000	
SP	17,35	1	17,35	33,28		,000	
KOULUTUS	13,29	5	2,66	5,10		,000	
SP BY SOSEK3	4,40	2	2,20	4,22		,015	
SP BY KOULUTUS	5,44	5	1,09	2,09		,064	
(Corrected Model)	81,73	15	5,45	10,45		,000	
(Corrected Total)	1881,71	3467	,54				
R-Squared =	,043						
Adjusted R-Squared =	,039						

Estimates for Y6							
--- Individual univariate ,9500 confidence intervals							
CONSTANT							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95% CL	Upper	
1	1,6837292338	,01588	106,01620	,00000	1,65259	1,71487	
SOSEK3 (KOLMILUOKKAINEN SOSIOEKONOMINEN ASEMA)							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95% CL	Upper	Luokat
2	-,0237743402	,02974	-,79930	,42417	-,08209	,03454	Ylth
3	-,0588321529	,02026	-,290371	,00371	-,09856	-,01911	Alth
NEGSUM	,0826064931	,	,	,	,	,	Työnt
SP (SUKUPUOLI)							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95% CL	Upper	Luokat
4	,0916213038	,01588	5,76895	,00000	,06048	,12276	Miehet
KOULUTUS(KOULUTUS)							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95% CL	Upper	Luokat
5	,1266313113	,03125	4,05203	,00005	,06536	,18790	Alempi perusaste
6	,0610543097	,04041	1,51087	,13091	-,01818	,14028	Ylempi perusaste
7	,0109396827	,02646	,41347	,67929	-,04094	,06282	Alempi keskiaste
8	,0496552100	,02627	1,89017	,05882	-,00185	,10116	Ylempi keskiaste
9	-,1471356602	,04813	-,305677	,00225	-,24151	-,05276	Alin korkeast
NEGSUM	-,1011448535	,	,	,	,	,	Korkeaste
SP BY SOSEK3 (SUKUPUOLI*sosioekonominen asema)							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95% CL	Upper	Luokat
10	,0126347388	,02974	,42478	,67102	-,04568	,07095	Miehet*Ylth
11	,0404547966	,02026	1,99668	,04594	,00073	,08018	Miehet*Alth
NEGSUM	-,0530895354	,	,	,	,	,	Naiset*Työnt
SP BY KOULUTUS (SUKUPUOLI*KOULUTUS)							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95% CL	Upper	Luokat
12	-,0225262794	,03125	-,72081	,47108	-,08380	,03875	Miehet*Alempi perusaste
13	,1193699592	,04041	2,95397	,00316	,04014	,19860	Miehet*Ylempi perusaste
14	-,0344953826	,02646	-1,30376	,19240	-,08637	,01738	Miehet*Alempi keskiaste
15	-,0164637327	,02627	-,62671	,53089	-,06797	,03504	Miehet*Ylempi Keskiaste
16	-,0213413257	,04813	-,44337	,65753	-,11572	,07303	Miehet*Alin korkeaste
NEGSUM	-,0245432388	,	,	,	,	,	Naiset*Korkeaste

Taulu 62. Luottamusta uuden työpaikan saantimahdollisuuksiin selittävä varianssianalyysimalli, jossa selittäjinä sosioekonominen asema, sukupuoli ja työttömyyskokemusten määrä.

***** Analysis of Variance -- Design 1 *****

Tests of Significance for Y132 using UNIQUE sums of squares					
Source of Variation	SS	DF	MS	F	Sig of F
WITHIN+RESIDUAL	1809,36	3366	,54		
SOSEK3	2,33	2	1,16	2,16	,115
SP	10,24	1	10,24	19,04	,000
Y9	,56	2	,28	,52	,594
SOSEK3 BY Y9	5,58	4	1,39	2,59	,035
(Model)	36,24	9	4,03	7,49	,000
(Total)	1845,60	3375	,55		

R-Squared = ,020
Adjusted R-Squared = ,017

Estimates for Y132

--- Individual univariate ,9500 confidence intervals

SOSEK3

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
2	-,0742969486	,05716	-1,29972	,19379	-,18638	,03778	Ylth
3	,0001958845	,03971	,00493	,99606	-,07766	,07805	Alth
NEGSUM	,0741010641	,	,	,	,	,	Työnt

SP

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
4	-,0586608662	,01344	-4,36373	,00001	-,08502	-,03230	Miehet

Y9(Oletteko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten 5 vuoden aikana)

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
5	-,0140824361	,04468	-,31520	,75263	-,10168	,07352	Kerran
6	-,0181670970	,05479	-,33161	,74021	-,12558	,08925	Useamman kerran
NEGSUM	,0322495330	,	,	,	,	,	Ette lainkaan

SOSEK3 BY Y9

Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
7	,1300172487	,07944	1,63661	,10180	-,02574	,28578	Ylth*Kerran
8	-,0713135657	,09925	-,71849	,47251	-,26592	,12329	Ylth*Useamman kerran
9	-,1581261729	,05533	-2,85762	,00429	-,26662	-,04963	Alth*Kerran
10	,1024382845	,06725	1,52319	,12780	-,02942	,23430	Työnt*Ette lainkaan
NEGSUM	-,0030157946	,	,	,	,	,	

LIITE 3

Taulu 63. Uralla etenemistä kuvaavan faktoripistemäärämuuttujan luominen ja uuden muuttujan muuttaminen luokitelluksi muuttujaksi.

Initial Statistics:

Variable	Communality	*	Factor	Eigenvalue	Pct of Var	Cum Pct
Y45OS2	,39233	*	1	1,62636	81,3	81,3
K80	,39233	*	2	,37364	18,7	100,0

Final Statistics:

Variable	Communality	*	Factor	Eigenvalue	Pct of Var	Cum Pct
Y45OS2	,62545	*	1	1,25089	62,5	62,5
K80	,62545	*				

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
	-2,14496	130	3,7	3,8	3,8
	-1,60347	163	4,7	4,8	8,7
	-1,41591	76	2,2	2,2	10,9
	-1,06197	25	,7	,7	11,6
	-,87441	498	14,4	14,7	26,4
	-,68685	31	,9	,9	27,3
	-,52047	12	,3	,4	27,6
	-,33291	327	9,4	9,7	37,3
	-,14536	145	4,2	4,3	41,6
	,20858	67	1,9	2,0	43,6
	,39614	991	28,6	29,3	72,9
	,93764	918	26,5	27,1	100,0
	,	87	2,5	Missing	
	Total	3470	100,0	100,0	

Mean ,000

Jako qartiileihin

Percentile	Value	Percentile	Value	Percentile	Value
25,00	-,874	50,00	,396	75,00	,938
Valid cases	3383	Missing cases	87		

LIITE 3

Taulu 64. Urallaetenemistä selittävä varianssianalyysi, jossa selittäjinä sosioekonominen asema, sukupuoli.

SPSOSEK							
Count							
Row Pct							
ol Pct							
Tot Pct	,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	Row Total
1,00	149 16,7 45,4 4,4	157 17,6 41,0 4,6	191 21,4 20,5 5,6	63 7,1 23,6 1,9	239 26,8 24,4 7,1	93 10,4 18,8 2,7	892 26,4
2,00	66 11,3 20,1 2,0	60 10,3 15,7 1,8	140 24,1 15,0 4,1	52 8,9 19,5 1,5	178 30,6 18,2 5,3	86 14,8 17,4 2,5	582 17,2
3,00	79 8,0 24,1 2,3	104 10,5 27,2 3,1	279 28,2 30,0 8,2	89 9,0 33,3 2,6	321 32,4 32,8 9,5	119 12,0 24,0 3,5	991 29,3
4,00	34 3,7 10,4 1,0	62 6,8 16,2 1,8	321 35,0 34,5 9,5	63 6,9 23,6 1,9	241 26,3 24,6 7,1	197 21,5 39,8 5,8	918 27,1
Column Total	328 9,7	383 11,3	931 27,5	267 7,9	979 28,9	495 14,6	3383 100,0
Chi-Square	Value		DF	Significance			
Pearson	223,56622		15	,00000			
Likelihood Ratio	221,91093		15	,00000			
Linear-by-Linear Association	82,60143		1	,00000			
Minimum Expected Frequency = 45,934							
Number of Missing Observations: 87							
Tests of Significance for URAF using UNIQUE sums of squares							
Source of Variation	SS	DF	MS	F	Sig of F		
WITHIN+RESIDUAL	4201,62	3377	1,24				
SOSEK3	165,63	2	82,82	66,56	,000		
SP	78,54	1	78,54	63,12	,000		
SP BY SOSEK3	31,22	2	15,61	12,55	,000		
(Model)	246,61	5	49,32	39,64	,000		
(Total)	4448,22	3382	1,32				
R-Squared = ,055							
Adjusted R-Squared = ,054							

SOSEK3							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
2	-,2112804926	,03423	-6,17232	,00000	-,27839	-,14417	Ylth
3	-,1121375822	,02905	-3,86015	,00012	-,16910	-,05518	Alth
SP							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
4	-,1717478589	,02162	-7,94508	,00000	-,21413	-,12936	Miehet
SP BY SOSEK3							
Parameter	Coeff.	Std. Err.	t-Value	Sig. t	Lower -95%	CL- Upper	Luokat
5	-,1159451164	,03423	-3,38720	,00071	-,18306	-,04883	Miehet*Ylth
6	-,0236118757	,02905	-,81280	,41639	-,08057	,03335	Miehet*Ylth

LIITE 3

Taulu 65. Urallaetenemisen tyydyttävyyden sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan.

URATYY by SPSOSEK

		SPSOSEK						
	Count	Miehet			Naiset			
	Row Pct							Row
	Col Pct							Total
	Tot Pct	Ylth	Alth	Työnt	Ylth	Alth	Työnt	
URATYY								
Ei etenemismahdol-		87	79	298	89	217	146	916
lisuuksia, mutta		9,5	8,6	32,5	9,7	23,7	15,9	27,1
ypeneminen tärkeää		26,3	20,6	32,1	33,2	22,3	29,6	
		2,6	2,3	8,8	2,6	6,4	4,3	
Mahdollisuus uralla		155	169	247	88	311	126	1096
etenemiseen, mikä		14,1	15,4	22,5	8,0	28,4	11,5	32,4
myös tärkeää		46,8	44,1	26,6	32,8	31,9	25,6	
		4,6	5,0	7,3	2,6	9,2	3,7	
Ei kiinnostusta		89	135	384	91	447	221	1367
uralla etenemiseen		6,5	9,9	28,1	6,7	32,7	16,2	40,5
		26,9	35,2	41,3	34,0	45,8	44,8	
		2,6	4,0	11,4	2,7	13,2	6,5	
Column		331	383	929	268	975	493	3379
Total		9,8	11,3	27,5	7,9	28,9	14,6	100,0
Chi-Square		Value		DF		Significance		
Pearson		112,06453		10		,00000		
Likelihood Ratio		111,34500		10		,00000		
Linear-by-Linear		13,76450		1		,00021		
Association								

Minimum Expected Frequency = 72,651

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Contingency Coefficient	,17917			,00000

Number of Missing Observations: 91

Taulu 66. Työn koettu raskaus sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan

RASKAUS by SPSOSEK

		SPSOSEK						
	Count	Miehet			Naiset			
	Row Pct							
	Col Pct							
	Tot Pct	Ylth	Alth	Työnt	Ylth	Alth	Työnt	Total
RASKAUS								
Henkisesti ja ruumiillisesti kevyttä		71	131	298	66	331	148	1045
		6,8	12,5	28,5	6,3	31,7	14,2	30,6
		20,8	34,0	32,0	24,4	33,5	29,8	
		2,1	3,8	8,7	1,9	9,7	4,3	
Ruumillisesti kevyttä mutta henkisesti raskasta		253	195	101	182	357	43	1131
		22,4	17,2	8,9	16,1	31,6	3,8	33,2
		74,2	50,6	10,8	67,4	36,2	8,7	
		7,4	5,7	3,0	5,3	10,5	1,3	
Ruumillisesti raskasta ja henkisesti kevyttä		5	25	335	1	73	186	625
		,8	4,0	53,6	,2	11,7	29,8	18,3
		1,5	6,5	36,0	,4	7,4	37,5	
		,1	,7	9,8	,0	2,1	5,5	
Ruumillisesti ja henkisesti raskasta		12	34	197	21	226	119	609
		2,0	5,6	32,3	3,4	37,1	19,5	17,9
		3,5	8,8	21,2	7,8	22,9	24,0	
		,4	1,0	5,8	,6	6,6	3,5	
Column Total		341	385	931	270	987	496	3410
(Continued) Total		10,0	11,3	27,3	7,9	28,9	14,5	100,0
Chi-Square		Value			DF		Significance	
Pearson		1109,47179			15		,00000	
Likelihood Ratio		1200,28735			15		,00000	
Linear-by-Linear Association		49,79849			1		,00000	

LIITE 3

Taulu 67. Työn rasittavuuden pääulottuvuuksien etsiminen faktorianalyysin avulla.

F A C T O R A N A L Y S I S						
Analysis number 1 Listwise deletion of cases with missing values						
Extraction 1 for analysis 1, Principal Axis Factoring (PAF)						
Initial Statistics:						
Variable	Communality	Factor	Eigenvalue	Pct of Var	Cum Pct	
Y43OS1	,19758	1	5,03798	25,2	25,2	Kuumuus ¹
Y43OS2	,33951	2	1,70648	8,5	33,7	Kylmyys ¹
Y43OS3	,22605	3	1,34569	6,7	40,5	Tärinä ¹
Y43OS4	,36296	4	1,24968	6,2	46,7	Veto ¹
Y43OS5	,33517	5	1,06502	5,3	52,0	Melu ¹
Y43OS6	,29251	6	,92215	4,6	56,6	Savut, kaasu, ja höyry ¹
Y43OS7	,30850	7	,84008	4,2	60,8	Kosteus ¹
Y43OS8	,09366	8	,80592	4,0	64,9	Kuiva huoneilma ¹
Y43OS9	,34104	9	,78122	3,9	68,8	Pölyt ¹
Y43OS10	,36067	10	,75098	3,8	72,5	Työympäristön likaisuus ¹
Y43OS11	,22764	11	,73543	3,7	76,2	Heikko tai häikäisevä valaistus ¹
Y43OS12	,23840	12	,65516	3,3	79,5	Ärsyttävät tai syövyttävät aineet ¹
Y43OS13	,16373	13	,62817	3,1	82,6	Työympäristön rauhattomuus ¹
Y43OS14	,29689	14	,61017	3,1	85,7	Toistuvat yksipuoliset työliikkeet ¹
Y43OS15	,39659	15	,57527	2,9	88,5	Vaikeat epä mukavat työasennot ¹
Y43OS16	,23478	16	,53352	2,7	91,2	Kiire ja kireä aikataulu ¹
Y43OS17	,43654	17	,48541	2,4	93,6	Raskaat nostamiset ²
Y125	,18496	18	,45997	2,3	95,9	Onko työnne yksitoikkoista vai vaihtelevaa ²
Y126	,41697	19	,43079	2,2	98,1	Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne ruumiillisesti ²
Y127	,18491	20	,38089	1,9	100,0	Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne henkisesti... ³

¹Aiheuttaako työssänne haittaavaa rasitusta erittäin paljon (=5), melko paljon (=4), jossain määrin (=3) melko vähän (=2) tai ei lainkaan (=1)
²Onko työnne erittäin yksitoikkoista, melko yksitoikkoista, melko vaihtelevaa vai erittäin vaihtelevaa
³Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne ruumiillisesti erittäin kevyinä, melko kevyinä, melko raskaina vai erittäin raskaina
¹ Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne ruumiillisesti erittäin kevyinä, melko kevyinä, melko raskaina vai erittäin raskaina

PAF extracted 3 factors. 11 iterations required.
Final Statistics:

Variable	Communality	* Factor	Eigenvalue	Pct of Var	Cum Pct
Y43OS1	,21227	* 1	4,38328	21,9	21,9
Y43OS2	,27985	* 2	1,01749	5,1	27,0
Y43OS3	,24909	* 3	,73894	3,7	30,7
Y43OS4	,35465	*			
Y43OS5	,35365	*			
Y43OS6	,31768	*			
Y43OS7	,30643	*			
Y43OS8	,05646	*			
Y43OS9	,33296	*			
Y43OS10	,39202	*			
Y43OS11	,24913	*			
Y43OS12	,21123	*			
Y43OS13	,25432	*			
Y43OS14	,19497	*			
Y43OS15	,45346	*			
Y43OS16	,37240	*			
Y43OS17	,55969	*			
Y125	,11657	*			
Y126	,50307	*			
Y127	,36981	*			

F A C T O R A N A L Y S I S

Rotated Factor Matrix:

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Y43OS1	,43271	,14412	,06524
Y43OS2	,46835	,24562	,01302
Y43OS3	,47991	,13495	,02380
Y43OS4	,54214	,23987	,05653
Y43OS5	,56000	,17691	,09357
Y43OS6	,55482	,09687	,02174
Y43OS7	,48977	,25641	,02847
Y43OS8	,12750	-,05039	,19407
Y43OS9	,54844	,17936	,00100
Y43OS10	,59093	,18805	,08641
Y43OS11	,44342	,15031	,17297
Y43OS12	,39536	,23313	,02384
Y43OS13	,14624	-,00369	,48261
Y43OS14	,21888	,38217	,03170
Y43OS15	,34148	,56140	,14724
Y43OS16	,11561	,21097	,56083
Y43OS17	,22895	,71223	,00257
Y125	-,16721	-,20251	,21817
Y126	,25067	,66033	-,06483
Y127	-,11094	,00716	,59788

Taulu 68. Työn rasittavuuden profiili faktoripistemäärämuuttujien keskiarvojen avulla.

- - Description of Subpopulations - -

Summaries of	FAC1_2	REGR factor score	1 for analysis	1
By levels of	SOSEK3	kolmiluokkainen sosiekonominen asema		
	SP	sukupuoli		

Variable	Value	Label	Mean	Std Dev	Cases
For Entire Population			-5,318E-17	,8673592	3340
SOSEK3	3,00	yl th	-,4204276	,5294860	600
SP	0	mies	-,4568983	,5654138	337
SP	1	nainen	-,3736952	,4765234	263
SOSEK3	4,00	al th	-,2934571	,6446373	1353
SP	0	mies	-,1468564	,7917674	378
SP	1	nainen	-,3502931	,5679860	975
SOSEK3	5,00	ty ntekij{t	,4681356	,9518224	1387
SP	0	mies	,6677113	,9792316	902
SP	1	nainen	,0969660	,7726747	485

Total Cases = 3470
Missing Cases = 130 or 3,7 Pct

- - Description of Subpopulations - -

Summaries of	FAC2_2	REGR factor score	2 for analysis	1
By levels of	SOSEK3	kolmiluokkainen sosiekonominen asema		
	SP	sukupuoli		

Variable	Value	Label	Mean	Std Dev	Cases
For Entire Population			-4,255E-17	,8289882	3340
SOSEK3	3,00	yl th	-,5706209	,4011471	600
SP	0	mies	-,6191316	,3592065	337
SP	1	nainen	-,5084609	,4421813	263
SOSEK3	4,00	al th	-,1118610	,8042977	1353
SP	0	mies	-,3990048	,5587492	378
SP	1	nainen	-,0005375	,8559805	975
SOSEK3	5,00	ty ntekij{t	,3559628	,8216054	1387
SP	0	mies	,2746373	,7835194	902
SP	1	nainen	,5072115	,8688983	485

Total Cases = 3470
Missing Cases = 130 or 3,7 Pct

- - Description of Subpopulations - -

Summaries of	FAC3_2	REGR factor score	3 for analysis	1
By levels of	SOSEK3	kolmiluokkainen sosiekonominen asema		
	SP	sukupuoli		

Variable	Value	Label	Mean	Std Dev	Cases
For Entire Population			1,149E-16	,7791111	3340
SOSEK3	3,00	yl th	,4309807	,7332709	600
SP	0	mies	,4094251	,7158488	337
SP	1	nainen	,4586013	,7554817	263
SOSEK3	4,00	al th	,0927503	,7352595	1353
SP	0	mies	,1160615	,7384744	378
SP	1	nainen	,0837126	,7341900	975
SOSEK3	5,00	ty ntekij{t	-,2769138	,7328626	1387
SP	0	mies	-,2910179	,7464127	902
SP	1	nainen	-,2506832	,7069817	485

Total Cases = 3470
Missing Cases = 130 or 3,7 Pct

Taulu 69. Sosioekonomisten ryhmien rasittavuusprofiilin erojen tilastollinen merkitsevyys yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla kuvattuna. Oikealla puolella tutkitaan minkä ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä. Testaus perustuu Scheffen-testiin.

FAC1_1						G G G G G G r r r r r r p p p p p p							
Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.	Mean	SPSOSEK	0 3 4 1 5 2					
Between Groups	5	641,5745	128,3149	228,7227	,0000	-,4569	Grp 0						
Within Groups	3334	1870,3950	,5610			-,3737	Grp 3						
Total	3339	2511,9694				-,3503	Grp 4						
						-,1469	Grp 1	*	*	*			
						,0970	Grp 5	*	*	*	*		
						,6677	Grp 2	*	*	*	*	*	
FAC2_1						G G G G G G r r r r r r p p p p p p							
Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.	Mean	SPSOSEK	0 3 1 4 2 5					
Between Groups	5	450,1606	90,0321	162,7388	,0000	-,6191	Grp 0						
Within Groups	3334	1844,4717	,5532			-,5085	Grp 3						
Total	3339	2294,6323				-,3990	Grp 1	*					
						-,0005	Grp 4	*	*	*			
						,2746	Grp 2	*	*	*	*	*	
						,5072	Grp 5	*	*	*	*	*	
FAC3_1						G G G G G G r r r r r r p p p p p p							
Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.	Mean	SPSOSEK	2 5 4 1 0 3					
Between Groups	5	230,5983	46,1197	85,6035	,0000	-,2910	Grp 2						
Within Groups	3334	1796,2221	,5388			-,2507	Grp 5						
Total	3339	2026,8203				,0837	Grp 4	*	*				
						,1161	Grp 1	*	*				
						,4094	Grp 0	*	*	*	*		
						,4586	Grp 3	*	*	*	*		